

FACTIBILIDAD PARA LA CREACION DE UNA EMPRESA ADMINISTRADORA
DE TALENTO HUMANO PARA LA INDUSTRIA DEL BOCADILLO EN LA
PROVINCIA DE VÉLEZ

LUZ STELLA MANTILLA TAPIAS



UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
INSTITUTO DE PROYECCION REGIONAL Y EDUCACION A DISTANCIA
GESTION EMPRESARIAL
BUCARAMANGA

2011

FACTIBILIDAD PARA LA CREACION DE UNA EMPRESA ADMINISTRADORA
DE TALENTO HUMANO PARA LA INDUSTRIA DEL BOCADILLO EN LA
PROVINCIA DE VÉLEZ

LUZ STELLA MANTILLA TAPIAS

Trabajo de grado como requisito para obtener el título como Gestor Empresarial

Director

ENITH LUCEIDERT TUTA CASTRO
Administrador de empresas agropecuarias



UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
INSTITUTO DE PROYECCION REGIONAL Y EDUCACION A DISTANCIA
GESTION EMPRESARIAL
BUCARAMANGA

2011

A Dios quien ha sido mi fuerza y mi guía para poder llevar a cabo mis proyectos, por regalarme la vida y llenarme día a día de sabiduría.

A mis padres Aníbal Mantilla y Herminia Tapías, mi amor Álvaro Salazar Serrano, mis hermanos, mis amigos y mis profesores que me apoyaron a lo largo de este proceso y me llenaron de ánimos cuando ya no tenía fuerzas para continuar.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco principalmente a Dios por ser mi fortaleza, por derramar su sabiduría y sus bendiciones en mí.

A la Universidad Industrial de Santander por la gran oportunidad de poder fortalecer los conocimientos a través del Instituto de Proyección Regional y Educación a distancia que abre las puertas a quienes debemos compartir la vida laboral con la vida universitaria para llevar nuestros sueños a cabo.

A mi directora de proyecto Enith Luceidert Tuta Castro, al profesor Argemiro Duarte quienes me brindaron todo su apoyo en cada una de las dudas que nacieron en la ejecución del proyecto.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	24
1. GENERALIDADES	25
1.1 PANORAMA GENERAL DEL SECTOR	26
1.1.1 Origen de las empresas administradoras de talento humano en el mundo	26
1.1.2 Origen de las empresas administradoras de talento humano en Colombia	27
1.1.3 Evolución de las empresas administradoras de talento humano	33
1.1.4 Tendencia de las empresas administradoras de talento humano	36
1.2 CONTEXTO GEOGRAFICO	38
1.3 MARCO LEGAL	39
2. ESTUDIO DE MERCADO	45
2.1. OBJETIVOS	45
2.1.1. General	45
2.1.2. Específicos	45
2.2. DESCRIPCION DEL PRODUCTO	46
2.2.1. Definición, usos y especificaciones del producto	46
2.2.2. Productos sustitutos	46
2.2.3. Productos complementarios	46
2.2.4. Atributos diferenciadores del producto con respecto a la competencia	47
2.3. MERCADO POTENCIAL Y OBJETIVO	48
2.3.1. Mercado potencial	48
2.3.2. Mercado objetivo	48
2.4. INVESTIGACION DE MERCADOS	48
2.4.1 La demanda	48
2.4.1.1 Planteamiento del problema	48

2.4.1.2 Necesidades de información	49
2.4.1.3 Ficha Técnica de la demanda	50
2.4.1.4 Resultados del trabajo de campo	50
2.4.2 La oferta	67
2.4.2.1 Necesidades de información	68
2.4.2.2 Ficha técnica de la oferta	69
2.4.2.3 Resultados del trabajo de campo	70
2.5. RELACIÓN ENTRE DEMANDA Y OFERTA	74
2.5.1 Demanda insatisfecha o excedente del mercado	74
2.5.2 Análisis oferta	74
2.6. CANALES DE COMERCIALIZACION	75
2.6.1. Estructura de los canales actuales	75
2.6.2. Ventajas y desventajas de los canales actuales	75
2.6.3. Selección de los canales de comercialización	75
2.7. PRECIO	76
2.7.1 Análisis de precios	76
2.7.2 Estrategias de fijación de precios	76
2.8. PUBLICIDAD Y PROMOCION	76
2.8.1 Objetivos	76
2.8.2. Logotipo	77
2.8.3. Lema	77
2.8.4 Análisis de medios	77
2.8.5 Selección de medios	79
2.8.6 Estrategias publicitarias	80
2.8.7 Presupuesto de publicidad y promoción	80
2.8.7.1 De lanzamiento	80
2.8.7.2 De operación	81
2.9 CONCLUSIONES Y POSIBILIDADES DEL PROYECTO	82
3. ESTUDIO TECNICO	84
3.1 TAMAÑO DEL PROYECTO	84

3.1.1 Descripción del tamaño del proyecto	84
3.1.2 Factores que determinan el tamaño de un proyecto	84
3.1.3 Capacidad del proyecto	86
3.1.3.1 Capacidad total diseñada	86
3.1.3.2 Capacidad instalada	87
3.1.3.3 Capacidad utilizada y proyectada	87
3.2 LOCALIZACION	88
3.2.1 Macro localización	88
3.2.2 Micro localización	88
3.3 INGENIERIA DEL PROYECTO	90
3.3.1 Ficha técnica del servicio	90
3.3.2 Descripción técnica del proceso	90
3.3.3 Diagrama de operación, procesos y procedimientos	91
3.3.4 Control de Calidad	98
3.3.5 Recursos	100
3.3.5.1 Recursos humanos	100
3.3.5.3 Recursos físicos	101
3.3.6 Estudio de proveedores	102
3.3.7 Distribución de planta	103
3.4 CONCLUSIONES SOBRE LA VIABILIDAD TÉCNICA DEL PROYECTO	104
4. ESTUDIO ADMINISTRATIVO	106
4.1 FORMA DE CONSTITUCION	106
4.2 CULTURA EMPRESARIAL	107
4.2.1 Visión	107
4.2.2 Misión	107
4.2.3 Objetivo empresarial	107
4.2.4 Políticas empresariales	108
4.3 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	109
4.3.1 Organigrama	109
4.3.2 Descripción y perfil del cargo	110

4.3.2 Asignación salarial	115
5. ESTUDIO FINANCIERO	117
5.1 INVERSION	117
5.1.1 Inversión fija	117
5.1.2 Inversión diferida	119
5.1.3 Inversión en capital de trabajo	120
5.1.3.5 Gastos financieros	126
5.1.4 Total inversión	127
5.1.5 Fuentes de financiamiento	128
5.2 COSTOS	131
5.2.1 Costos fijos	131
5.2.2 Costos variables	131
5.2.3 Precio de venta	132
5.3 PROYECCION FINANCIERA	133
5.3.1 Egresos proyectados	133
5.3.2 Ingresos proyectados	134
5.4 PUNTO DE EQUILIBRIO	134
5.7 BALANCE GENERAL	138
6. EVALUACION DEL PROYECTO	139
6.2 IMPACTO SOCIAL	139
6.4 EVALUACION FINANCIERA	140
6.4.1 Valor presente neto	140
6.4.2 Tasa interna de retorno TIR	141
6.4.3 Periodo de recuperación	141
6.4.4 Análisis de las razones financieras	142
7. CONCLUSIONES	144
8. RECOMENDACIONES	147
BIBLIOGRAFIA	149
ANEXOS	152

LISTA DE CUADROS

	pág.
Cuadro 1. Regulación del sistema general de seguridad social integral.	40
Cuadro 2. Necesidades de información	49
Cuadro 3. Ficha técnica	50
Cuadro 4. DOFA Oferta	67
Cuadro 5. Necesidades de información	68
Cuadro 6. Ficha técnica	69
Cuadro 7. Ficha técnica del servicio	90
Cuadro 8. Proceso de selección de personal	91
Cuadro 9. Proceso de contratación de personal	93
Cuadro 10. Proceso de ventas	95
Cuadro 11. Personal	101
Cuadro 12. Recursos físicos.	101
Cuadro 13. Perfil gerente	110
Cuadro 14. Perfil Asesor -supervisor operarios – supervisor operarios	111
Cuadro 15. Perfil Psicólogo	112
Cuadro 16. Perfil secretaria	113
Cuadro 17. Auxiliar logístico - Operario	114

LISTA DE GRÁFICAS

	Pág.
Gráfica 1. Número de empleados contratados	51
Gráfica 2. Intensidad laboral del personal	52
Gráfica 3. Horario laboral en las empresas en horas	53
Gráfica 4. Días laborales	54
Gráfico 5. Meses de mayor demanda de personal	55
Gráfica 6. Contratación de personal	56
Gráfica 7. Contrato con parafiscales	57
Gráfica 8. Asignación salarial de los empleados	58
Gráfica 9. Asignación salarial de los empleados con otra asignación	59
Gráfica 10. Costo mensual de la nómina de su empresa	60
Gráfica 11. Contratación con empresas temporales	61
Gráfica 12. Pago por la administración de nomina	62
Gráfica 13. Importancia del apoyo de la administración de la nomina	63
Gráfica 14. Tipo de servicio ofrecido	70
Gráfica 15. Tiempo de servicio en la región	71
Gráfica 16. Empresas atendidas actualmente	72
Gráfica 17. Punto de equilibrio	135
Gráfica 18. Valor presente neto	140

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Logotipo soluciones S.A.S	77
Figura 2. Flujo grama de selección del personal	92
Figura 3. Flujo grama proceso de contratación	94
Figura 4. Flujo grama de ventas de servicio	96
Figura 5. Distribución de planta física	103
Figura 6. Organigrama	109

LISTA DE TABLAS

	pág.
Tabla 1. Demanda de mano de obra (Colocaciones)	33
Tabla 2. Demanda de mano de obra (Requisiciones)	34
Tabla 3. Oferta de mano de obra	35
Tabla 4. Número de empleados contratados	51
Tabla 5. Intensidad laboral del personal	52
Tabla 6. Horario laboral en las empresas en horas	53
Tabla 7. Días laborables de su empresa	54
Tabla 8. Meses de mayor demanda de personal	55
Tabla 9. Contratación de personal	56
Tabla 10. Contrato con parafiscales	57
Tabla 11. Asignación salarial de los empleados	58
Tabla 12. Asignación salarial de los empleados con otra asignación	58
Tabla 13. Costo mensual de la nómina de su empresa	59
Tabla 14. Contratación con empresas temporales.	60
Tabla 15. Pago por la administración de nomina	61
Tabla 16. Importancia del apoyo de la administración de la nomina	62
Tabla 17. Demanda anual actual	64
Tabla 18. Demanda anual actual en pesos	64
Tabla 19. Demanda adicional en temporada	65
Tabla 20. Demanda adicional en temporada en pesos	65
Tabla 21. Tendencia industria de bocadillo en empresa y empleados	66
Tabla 22. Tendencia de empresas y empleados	66
Tabla 23. Tipo de servicio ofrecido	70
Tabla 24. Tiempo de servicio en la región	71
Tabla 25. Empresas atendidas actualmente	72

Tabla 26. Variación IPC	73
Tabla 27. Oferta actual	73
Tabla 28. Proyección de la oferta	73
Tabla 29. Demanda insatisfecha	74
Tabla 30. Presupuesto de publicidad de lanzamiento	81
Tabla 31. Presupuesto de publicidad de operación	81
Tabla 32. Proyección del servicio a cinco años	84
Tabla 33. Capacidad del proyecto	86
Tabla 34. Capacidad diseñada	87
Tabla 35. Capacidad instalada	87
Tabla 36. Capacidad utilizada	87
Tabla 37. Proyección de capacidad utilizada a cinco años	88
Tabla 38. Evolución micro localización del proyecto	89
Tabla 39. Asignación salarial	115
Tabla 40. Carga prestacional	115
Tabla 41. Muebles y enseres	118
Tabla 42. Equipos de oficina	118
Tabla 43. Total inversión fija	119
Tabla 44. Inversión diferida	120
Tabla 45. Total servicio diferido	121
Tabla 46. Costo del servicio	121
Tabla 47. Costo general del servicio	122
Tabla 48. Depreciación y amortización de activo fijo y diferido	123
Tabla 49. Costo del servicio primer año (pesos)	123
Tabla 50. Gastos de administración mensuales	124
Tabla 51. Otros gastos de administración anuales en pesos	124
Tabla 52. Gastos de venta	125
Tabla 53. Otros gastos de ventas primer año en pesos	125
Tabla 54. Consolidado de gastos de administración y ventas primer año	126
Tabla 55. Total inversión capital de trabajo o inversión corriente	127

Tabla 56. Total inversión	127
Tabla 57. Parámetros de amortización de la deuda	128
Tabla 58. Amortización del crédito	129
Tabla 59. Costos y gastos fijos del proyecto año 1	131
Tabla 60. Costos y gastos variables del proyecto	132
Tabla 61. Resumen de costos y gastos totales del proyecto	132
Tabla 62. Egresos anuales proyectados	133
Tabla 63. Ingresos anuales proyectados	134
Tabla 64. Punto de equilibrio para el primer año	134
Tabla 65. Flujo de caja proyectado	136
Tabla 66. Estado de resultados proyectado	137
Tabla 67. Balance general	138
Tabla 68. Valor presente neto	140
Tabla 69. Razón corriente	142
Tabla 70. Razón Capital de trabajo	142
Tabla 71. Leverage total	143

LISTA DE ANEXOS

	pág.
Anexo A. Encuesta demanda	152
Anexo B. Encuesta oferta	154
Anexo C. Modelo estatutos	155

GLOSARIO

ACCIDENTE DE TRABAJO: es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo. Las legislaciones de cada país podrán definir lo que se considere accidente de trabajo respecto al que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa.

ACOSET: asociación Colombiana de empresas de servicios temporales.

ADMINISTRADORAS DE RIESGOS PROFESIONALES ARP: son compañías aseguradoras de vida o empresas mutuales a las cuales se les ha autorizado por parte de la Superintendencia Financiera para la explotación del ramo de los seguros. Están destinadas a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo.

AGETT: asociación de grandes empresas de trabajo temporal.

CONTRATAR A UNA EST: en tres casos de acuerdo con la ley. Primero, en las labores señaladas por el artículo 6° del Código Sustantivo del Trabajo, que son: trabajo ocasional, accidental o transitorio, los de corta duración no mayor a un mes, diferentes a las actividades normales del patrono. Segundo, cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad. Tercero, para atender incrementos en la producción, el transporte, la venta de productos o mercancías, los períodos

estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de 6 meses prorrogables hasta por seis meses más.

CORPOICA: corporación Colombiana de investigación agropecuaria.

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN MISIÓN: ellos tiene derecho a un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la empresa que los pidió que desempeñen la misma actividad, se aplicarán las escalas de antigüedad, tendrán derecho a los beneficios de transporte, alimentación y reconstitución de la entidad que los solicitó.

EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES (EST): el decreto 4369 del 4 de diciembre expedido por el Ministerio de Protección Social y con el cual se reglamenta de los artículos 71 a 94 de la Ley 50 de 1990. Lo primero que hace el decreto es definir qué es una empresa de servicios temporales (EST) y señala que es la que contrata la prestación de servicios con terceros para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales contratadas directamente.

EVASIÓN: conducta ilegal del empleador que no cumple con la obligación de afiliarse a una ARP o cuando estando afiliado, no reporta la totalidad de sus empleados.

FACTORES DE RIESGOS OCUPACIONALES: elemento, fenómeno o acción humana que puede provocar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

RESPONSABILIDAD CIVIL: es la obligación económica que resulta como consecuencia de la negligencia u omisión en el cumplimiento de las normas en salud ocupacional de parte del empleador. Es ejercida por la justicia ordinaria por medio de la cual un Juez de la república define una indemnización de daños o perjuicios al trabajador y/o familiares cuando exista culpa suficientemente comprobada.

RESPONSABILIDAD LABORAL: es la obligación económica (prestaciones económicas y asistenciales) mediante la cual los trabajadores están protegidos de las contingencias que se ocasionen con causa o con ocasión del trabajo, por accidente de trabajo y enfermedad profesional, que surge por la relación laboral o contrato de trabajo. Esta responsabilidad es la que el empleador debe asegurar a través de una administradora de riesgos profesionales.

RESPONSABILIDAD PENAL: culpa o dolo del empleador, que surge de parte del causante del delito, al presentarse un accidente de trabajo por las lesiones o el homicidio del trabajador. La responsabilidad penal es asumida directamente por el causante del accidente mortal, llámese gerente, jefe inmediato, compañero de trabajo o supervisor, quienes pueden ser privados de su libertad como consecuencia de un proceso penal por homicidio. Es ejercida por la justicia ordinaria.

RIESGOS PROFESIONALES: el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional.

TIPO DE TRABAJADORES TIENE UNA EST: son de dos categorías, primero, los de planta, que son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de la empresa de servicios temporales. Y los trabajadores en misión, que son los que envía la EST a las dependencias de las compañías que se los piden para cumplir la tarea o servicio contratados por ellas.

RESUMEN

TITULO:

FACTIBILIDAD PARA LA CREACION DE UNA EMPRESA ADMINISTRADORA DE TALENTO HUMANO PARA LA INDUSTRIA DEL BOCADILLO EN LA PROVINCIA DE VELEZ*

AUTOR:

MANTILLA TAPIAS, Luz Stella**

PALABRAS CLAVES:

Talento humano, evasión, elusión, mejoramiento calidad de vida, agroindustria bocadillo, contratación, administración nomina.

Este proyecto pretende contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de la provincia de Vélez y la soluciona a la problemática que presenta el sector económico en elusión y evasión contractual, brindándoles la oportunidad a los empresarios del bocadillo de entrar en legalidad en materia a través de una empresa administradora de talento humano que le permita contar con la vinculación laboral de su personal de acuerdo a los requerimientos de ley.

En sus inicios, el proyecto está orientado a penetrar en el mercado de la industria del bocadillo y una vez posicionado extender su cobertura en nuevas actividades agroindustriales de la región como la panela y el café.

Cuenta con un paquete tecnológico que consiste en un software diseñado para su operación que garantiza la entrega de un servicio de calidad y adicionalmente proporciona información de interés para el desarrollo de estrategias de mercado para fortalecer su posicionamiento en la región.

Constituida como una sociedad por acciones simplificadas, con una estructura organizacional definida, con un conocimiento de la demanda y la oferta, con estrategias que permiten la introducción y el posicionamiento, con un estudio financiero que muestran resultados positivos y recuperación de la inversión, le permiten al proyecto trabajar para lograr mejorar la calidad de vida de los trabajadores siendo socialmente responsables, generadores de oportunidades y desarrollo para la provincia de Vélez.

* Proyecto de grado.

** Universidad Industrial de Santander. Instituto de Proyección Regional y Educación a Distancia. Gestión Empresarial. Director: ENITH LUCEIDERT TUTA CASTRO

SUMMARY

TITLE:

FEASIBILITY STUDY FOR THE ESTABLISHMENT OF A HUMAN TALENT MANAGER COMPANY FOR INDUSTRY IN THE PROVINCE OF SANDWICH VELEZ*

AUTHOR:

MANTILLA TAPIAS, Luz Stella **

KEYWORDS:

Human talent, evasion, avoidance, improved quality of life, agribusiness sandwich, recruitment, payroll administration.

This project aims to contribute to improving the quality of life of the inhabitants of the province of Velez and solutions to the problems posed by economic sector contractual avoidance and evasion, providing opportunities to entrepreneurs in the sandwich into law in matter through a human talent management company that allows the connection to have its staff work in accordance with the requirements of law.

In the beginning, the project aims to penetrate the market for snack industry and once positioned to extend its coverage into new agribusiness activities in the region as sugar cane and coffee.

It has a technology package consisting of software designed for operation that ensures delivery of quality service and additionally provides information of interest to developing marketing strategies to strengthen its position in the region.

Formed as a simplified joint stock company with a defined organizational structure, with a knowledge of the demand and supply strategies that enable the introduction and positioning, with a financial study showing positive results and return on investment, allow the project work towards improving the quality of life of workers to be socially responsible, generating opportunities and development for the province of Vélez.

*Project grade.

** Universidad Industrial de Santander. Institute of Regional Projection and Distance Education. Management. Director: TUTA LUCEIDERT Enith CASTRO

INTRODUCCION

El estudio de factibilidad para la creación de una empresa administradora de talento humano para la industria del bocadillo en la provincia de Vélez se realiza con el objetivo de conocer su aceptación de uso por parte del sector agroindustrial como alternativa de solución al problema de evasión y elusión contractual común con los que viven hoy en día las 128 fabricas pertenecientes a este gremio económico.

Inicialmente el proyecto presenta el estudio de las generalidades en donde se investiga sobre los antecedentes mundiales y nacionales que presenta las empresas de trabajo temporal, en donde se analiza la trayectoria de las principales empresas con representación en el país. Seguidamente se encuentra el estudio geográfico y el marco legal cuyo objetivo es dar respuesta a las preguntas de investigación en el escenario que se desarrollaran y permiten dar un primer concepto que genera la continuidad de la investigación.

Se presenta así el estudio de mercadeo en el cual se realiza la aplicación de un censo a la población agroindustrial del bocadillo para determinar la oferta y demanda existente en la región y establecer la proyección de las mismas como la oportunidad de penetración en este mercado, datos relevantes que dan lugar a una nueva etapa, el estudio técnico y administrativo, en donde se determina el tamaño de la empresa, la capacidad requerida, la estructura organizacional y el costo de su instalación.

Una vez identificados los requerimientos para la creación de la empresa se pasa a llevar los resultados iniciales a cifras de inversión a través de el análisis financiero que una vez realizado permiten evaluar la investigación a nivel social, ambiental y financiero los cuales arrojan las conclusiones y recomendaciones pertinentes para conocer la factibilidad del proyecto.

Con este estudio se busca aplicar los conocimientos adquiridos para aportar al mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de la provincia de Vélez.

1. GENERALIDADES

1.1 PANORAMA GENERAL DEL SECTOR

1.1.1 Origen de las empresas administradoras de talento humano en el mundo. Las empresas de trabajo temporal tienen una larga trayectoria de servicio, estas tienen sus orígenes desde el siglo pasado, pero fue realmente en los años 50 y 60 cuando experimentaron una mayor demanda.

Las empresas de trabajo temporal a diferencia de otras modalidades de empresas de contratación, contratan directamente a los trabajadores y posteriormente los ceden a la empresa usuaria delegando en ellas la dirección y control del trabajo a desarrollar.

La Agett es la asociación de grandes empresas de trabajo temporal. Se creó el 14 de Diciembre de 1999 con el fin de someterse a unos controles de calidad y conducta. Uno de sus objetivos principales es el de trasladar a la opinión pública la seriedad y rigor que caracteriza el funcionamiento de trabajo de las grandes compañías, ejes que no se corresponden con la percepción que tiene la sociedad del sector. Entre otros también se encuentra el de formalizar un instrumento de actuación que represente adecuadamente los intereses de las compañías miembros y que garantice una actuación más ordenada por parte de los asociados.

Las empresas asociadas son las siete más importantes Adecco, Alta Gestión, Umamo, People, Vedior Laborman, Flexiplan y Randstad.

La asociación está presidida por D. José Ramón Caso, 53 años y licenciado en derecho y administración de empresas, ocupó el cargo de director general de

servicios sociales del Ministerio de Sanidad, diputado en el congreso, vicepresidente del congreso y diputado en el parlamento Europeo. La actividad de las ETTs se puede dividir en dos tareas básicas:

-Labor social: Facilitar a los trabajadores el acceso al mercado laboral.

-Labor económica: Proporcionar, de forma rápida y efectiva, personal eventual a las empresas en los momentos en los que lo necesiten.

Pero, ¿cuáles son las ventajas que una ETT ofrece a una empresa demandante de sus servicios para que ésta opte por contratar a través de ella? Remitiéndonos a información facilitada por las ETTs (por lo que habrá de ser tenido en cuenta con precauciones) "las empresas pueden contar con el trabajador que necesitan el mismo día que lo solicitan, y además, pueden estar seguros de que ese empleado va a responder al perfil que ellas requieren porque una de nuestras funciones es adecuar las características del profesional al puesto requerido". Además, también señalan ventajas de carácter económico: "A través de una ETT, la empresa contrata a un trabajador exclusivamente para el momento en el que tiene una punta de trabajo extra, mientras que si lo hace por su cuenta, debe hacerle un contrato por un período determinado, que puede que no responda al tiempo en el que realmente hay un trabajo que realizar. Por eso, los costes que eran fijos, si se contrata a una ETT se convierten en variables, en función directa de las puntas de trabajo a realizar" (conversión de los costes fijos de la firma usuaria en variables).¹

1.1.2 Origen de las empresas administradoras de talento humano en Colombia. Este triángulo laboral (trabajador, empresa prestadora de servicios, empresa beneficiaria), donde un trabajador presta sus servicios personales a una

¹ <http://www.dooyoo.es/internet/trabajos-com/1025531/>

empresa administradora de talento humano que formalmente no es su empleador o patrono, pero a quien debe acatar y cumplir las órdenes e instrucciones impartidas por la empresa beneficiaria del servicio, se incrementó de manera notable en el país; quizá como resultado de la rigidez de las normas laborales y la inflexibilidad del contrato de trabajo en sus diversas modalidades, formas y duración.

La Ley 50 de 1990 vino a ocuparse del tema y llenó aquellos vacíos que habían sido detectados a lo largo de dos décadas de creciente utilización de esta singular modalidad de trabajo. En la exposición de motivos del proyecto de ley presentado al congreso de la república por el ministro de trabajo de la época se precisó que:

....“el proyecto tiende a regular las llamadas empresas de servicios temporales con el objeto de que esta actividad tenga un marco legal adecuado y se protejan debidamente los derechos de los trabajadores. Se define lo que es el servicio temporal y se precisan los casos en que los usuarios de dichas empresas pueden contratar con éstas, insistiendo en que la temporalidad es de la esencia de tales contratos”²...

Recientemente, ante la fuerza de los hechos y los reclamos presentados por trabajadores y organizaciones sobre los posibles abusos en la utilización de esta figura jurídica, se dictó el Decreto reglamentario 4369 del 4 de diciembre de 2006 que enfatiza sobre la naturaleza, requisitos, límites, funciones y demás características fundamentales para evitar las relaciones laborales disfrazadas, simuladas o aparentes entre usuarias y prestadoras de servicios temporales.

Las normas vigentes definen a la EST como:

² LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES EN COLOMBIA. Óscar Andrés BLANCO RIVERA

Aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales (trabajadores en misión) contratados directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene, con respecto de éstas, el carácter de empleador (artículos 71 de la Ley 50 de 1990, y 2o. del Decreto 4369 de 2006)³.

En el mundo todos los días son contratadas, en trabajo de tiempo completo, cerca de 10 millones de personas a través de las empresas de servicio temporal, mientras que en el país esa cifra alcanza los 250 mil trabajadores en misión al año. Estas empresas responden por las prestaciones de ley de sus trabajadores y son encargadas de vincularles a la seguridad social (ARP, EPS y Fondos de Pensiones).

Las personas aprobadas de inmediato son vinculadas para desempeñarse en diferentes sectores de la economía, tales como el financiero, manufacturero, textil, servicios, comercio, plástico, automotriz, autopartes, entre otros, de igual importancia.

"Un aspecto de relevancia es que las empresas de servicio temporal ofrecen al usuario del servicio, el privilegio de la subordinación sin que éste tenga que mezclarse en la relación contractual con el trabajador. Entonces la compañía de servicio temporal en la práctica es el verdadero empleador de sus trabajadores y la empresa usuaria del servicio queda a cargo de la subordinación", afirmó Agudelo.

"Lo primero que se tiene que evaluar al buscar una empresa de servicios temporales sólida y bien estructurada, es cerciorarse que sea una empresa no

³ LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES EN COLOMBIA. Óscar Andrés BLANCO RIVERA

solo legalmente aprobada por el Ministerio de Protección Social sino que tenga una certificación actualizada por dicha entidad, algo que se hace cada noventa días", añadió.⁴

Adecco Colombia líder mundial en la gestión de recursos humanos, está presente en 59 países con una red de más de 5.700 sucursales, con un personal interno de 25.000 profesionales, a través de la cual ofrece empleo diariamente a más de 650.000 personas. Con más de 25 años de experiencia sirviendo a compañías de reconocido prestigio, el Grupo Adecco en Colombia, adicional al suministro de personal temporal, presta servicio integral en la gestión de recursos humanos.⁵

Manpower es líder mundial en la industria de Recursos Humanos ofrece servicios para el ciclo completo de negocio y empleo, que incluyen administración de nómina, reclutamiento y selección, contratación permanente y temporal, evaluación de empleados, capacitación, transición de carrera, staffing y consultoría. Con más de 30 años de experiencia en el mercado laboral colombiano, Manpower tiene actualmente más de 30 oficinas en 19 ciudades del país. Esta cobertura nacional garantiza a nuestros empleados y clientes atención rápida y oportuna ante eventualidades, trámites, dotaciones y todas las actividades y requerimientos propios de nuestro negocio, con servicios y procedimientos certificados bajo la norma ISO 9001.⁶

En 1984 en Colombia, se funda Extras Cali Ltda. Con un grupo de personas entusiastas decididas a alcanzar las metas y resultados. En un marco de desarrollo económico soportado por una creciente industria regional.

Del teléfono negro "paneludo" al conmutador, el del cruce de las líneas. Del gran computador y el diskette al portátil. De seis personas a más de seiscientos

⁴ www.estrategialaboral.com

⁵ www.adeccocolombia.com

⁶ www.manpower.com.co

empleados y treinta mil en misión o en servicio. “La idea de la empresa era empezar a dar empleo y día tras día ir creciendo. Antes eran nada más las dos casas, ahorita hay más sedes, o sea que se ha visto el progreso”, dice Isleny Tigreros, que ha estado con Extras y Eficacia un montón de años. Años y progreso que se han traducido en talento humano formado y cualificado y en desarrollos tecnológicos que apoyan la gestión empresarial del tercero que contrata. En los ochenta la nómina se procesaba manualmente en unas hojas verdes con huequitos y la facturación se hacía con una tablita. Se pasó de la máquina de escribir eléctrica al computador compartido, y los arrumes de cheques y los pagos en efectivo hacían que el trabajo de Extras y Eficacia fuera titánico. No obstante, la solidaridad y la mística en el desempeño hacían que todo pareciera fácil.

Las sedes de Cali y Bogotá se complementaron con la apertura de las oficinas en Pereira, Barranquilla y Medellín. Luego vendría Bucaramanga. En muy corto tiempo los extras se multiplicaron y el Grupo Corporativo Eficacia se vio empleando a miles de personas en toda Colombia. Se estima que un millón de personas han pasado por Extras y por Eficacia, y todas han tenido condiciones laborales de calidad, bienestar social institucional, formación y posibilidades de desarrollo, lo que les ha permitido escalar y ascender en la compañía.

En el año 1991 se constituye la segunda empresa del grupo Eficacia S.A., orientada a la prestación de servicios integrales, con contenido de talento humano, tecnología de vanguardia y cubrimiento nacional. Extras y Eficacia, fueron las primeras compañías en Colombia y América Latina en certificarse en este tipo de industria, obteniendo en el año de 1999 la certificación de calidad de ICONTEC ISO 9000 y 9002, posteriormente recibe la actualización ISO 9000 versión 2000.

En el año 2003 inicia la apertura hacia nuevos mercados internacionales, abriendo las ciudades de Quito y Guayaquil en Ecuador.

En el 2005 y en el 2006 Eficacia S.A. recibió el reconocimiento del programa Jóvenes en acción, de la Presidencia de la República. Se realizó la extensión de los servicios a Villavicencio, Tunja y Cúcuta. La renovación de la Certificación ISO 9001:2000. La compañía ocupó el puesto treinta y dos de las empresas con mayores ventas en el Valle del Cauca, ciento noventa y ocho entre las empresas más grandes de Colombia (Revista Semana Edición 1304), líder en el sector de suministro de personal (Revista Dinero Edición especial de las 5000 empresas en Junio 6 de 2008, N° 303) y pioneros en recibir la recertificación del Icontec ISO 9001:2008 muestran que crecer y hacer crecer son garantía de compromiso social empresarial con el desarrollo y progreso de nuestro país. El sueño construido día a día no es un filme en el que las luces se apagan y luego se encienden cuando el héroe salva a su amada. La luz permanece encendida durante toda la proyección siempre por un mejor país.

El crecimiento, la consolidación, y surgimiento de la compañía se ha dado gracias al compromiso de su gente, y a los importantes desarrollos administrativos y tecnológicos.

El Grupo Eficacia ha tenido como objetivo principal en todos estos años el estar cerca de sus clientes, conociendo sus necesidades y brindándoles apoyo para su crecimiento.⁷

⁷ Grupo corporativo Eficacia. < <http://www.creatis-tech.com/eficacia/newweb/historia.html> > (10 Mayo 2011).

1.1.3 Evolución de las empresas administradoras de talento humano.

Tabla 1. Demanda de mano de obra (Colocaciones) a través de las empresas de servicios temporales según actividad económica de la empresa solicitante Serie Anual, 2003-2009⁸

CÓD	ACTIVIDAD ECONÓMICA	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	TOTAL
1	Agricultura. Ganadería. Servicultura. Caza y Pesca	19.021	18.782	73.903	34.674	59.190	65.852	72.056	343.478
2	Explotación de Minas y Canteras	12.143	30.612	44.386	23.366	19.637	17.770	46.672	194.586
3	Industria Manufacturera	129.733	138.366	162.672	163.288	176.045	165.382	151.884	1.087.370
4	Electricidad, Agua, Gas y Vapor	13.046	17.070	46.414	19.227	21.797	63.898	49.892	231.344
5	Construcción	12.861	26.107	48.190	21.987	35.100	42.513	74.005	260.763
6	Comercio al por mayor y al por menor	81.006	82.277	71.788	101.116	116.265	116.748	109.314	678.514
7	Transportes y Comunicaciones	20.765	22.512	34.299	30.457	41.247	50.438	62.483	262.201
8	Establecimientos Financ. Seg. Bienes Inmuebles y Ss.	46.240	60.618	84.625	65.298	63.851	81.032	104.358	506.022
9	Servicios Comerciales	45.858	69.110	88.342	118.298	139.577	150.754	123.329	735.268
10	Actividades no bien especificadas	21.124	23.961	42.744	44.273	79.211	79.670	72.165	363.148
TOTAL		401.797	489.415	697.363	621.984	751.920	834.057	866.158	4.662.694

⁸ Fuente: Minprotección Social - Direcciones Territoriales de Trabajo - Informes Trimestrales EST

Nota: Las Colocaciones de Mano de Obra están constituidas por el número de contratos que efectivamente fueron realizados a través de las Empresas de Servicios Temporales (EST). Las empresas usuarias se clasifican según la actividad económica que desempeñan. En los Departamentos de: Amazonas, Guaviare, Guainía, Putumayo, Vaupés, Vichada y la Oficina Especial de Barrancabermeja, no operan empresas de servicios temporales

Fecha de creación: Abril de 2010

Última actualización: Septiembre de 2010

Tabla 2. Demanda de mano de obra (Requisiciones) a través de las empresas de servicios temporales según actividad económica de la empresa solicitante

Serie Anual, 2003-2009⁹

CÓD	ACTIVIDAD ECONÓMICA	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	TOTAL
1	Agricultura.Ganadería. Servicultura. Caza y Pesca	22.122	21.635	74.700	41.258	61.128	72.944	85.662	379.449
2	Explotación de Minas y Canteras	12.083	19.397	23.918	21.056	18.793	17.147	37.529	149.923
3	Industria Manufacturera	139.817	163.834	190.443	178.716	187.892	200.545	173.884	1.235.131
4	Electricidad, Agua, Gas y Vapor	14.512	14.119	24.326	21.855	23.919	63.017	46.914	208.662
5	Construcción	11.158	19.690	30.995	19.294	32.233	41.450	59.082	213.902
6	Comercio al por mayor y al por menor	91.911	102.647	103.268	103.263	114.667	121.091	110.422	747.269
7	Tranportes y Comunicaciones	24.139	22.449	36.447	32.063	44.822	52.939	65.038	277.897
8	Establecimientos Financ.Seg.Bienes Inmuebles y Ss.	52.755	67.665	86.904	67.608	64.827	89.908	103.769	533.436
9	Servicios Comerciales	47.708	74.570	105.393	117.099	141.092	147.146	125.801	758.809
10	Actividades no bien especificadas.	19.442	22.217	38.794	46.276	72.775	76.819	85.532	361.855
TOTAL		435.647	528.223	715.188	648.488	762.148	883.006	893.633	4.866.333

⁹ Fuente: Min protección Social - Direcciones Territoriales de Trabajo - Informes Trimestrales EST

Nota: La Demanda de Mano de Obra está constituida por las solicitudes o Requisiciones de trabajadores realizadas por las empresas usuarias de las Empresas de Servicios Temporales

* De acuerdo a Oficio 221 del 25/9/7, no existen EST principales, las sucursales existentes no reportan información a la Dirección Territorial de Cuadros elaborados por: Gloria Carolina Orjuela

Fecha de creación: Abril de 2010

Última actualización: Septiembre de 2010

Tabla 3. Oferta de mano de obra a través de las empresas de servicios temporales según direcciones territoriales de trabajo. Serie Anual, 2003-2009¹⁰

No	DIRECCIÓN TERRITORIAL	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	TOTAL
1	ANTIOQUIA	99.360	106.258	125.770	151.937	145.907	154.674	168.407	952.313
2	ARAUCA	1.090	106	0	83	47	12	37	1.375
3	ATLANTICO	0	9.020	44.841	56.409	57.222	64.318	77.558	309.368
4	BOLIVAR	11.315	11.226	20.233	22.250	28.567	31.646	24.082	149.319
5	BOYACA	1.545	1.394	3.198	3.598	4.085	6.259	5.447	25.526
6	CALDAS	11.847	7.685	8.965	9.010	12.490	17.686	13.838	81.521
7	CAQUETA	978	1.529	1.292	1.964	1.314	1.084	617	8.778
8	CASANARE	454	412	123	2.776	2.627	2.389	1.977	10.758
9	CAUCA	1.392	792	772	1.169	1.218	15.664	17.639	38.646
10	CESAR	428	1.537	1.700	1.302	2.913	4.300	4.988	17.168
11	CHOCO*	0	0	0	0	0	0	0	0
12	CORDOBA	4.861	6.296	7.046	6.493	2.778	10.694	9.434	47.602
13	CUNDINAMARCA	566.039	423.978	691.361	336.924	485.573	558.834	512.827	3.575.536
14	GUAJIRA	504	529	486	905	1.079	1.087	2.790	7.380
15	HUILA	2.785	2.300	3.531	4.632	4.989	2.687	2.605	23.529
16	MAGDALENA	4.216	6.830	7.666	5.499	7.463	12.099	7.823	51.596
17	META	1.494	1.637	3.027	4.419	2.014	2.495	5.830	20.916
18	NARIÑO	1.333	8.537	2.063	9.450	10.633	8.171	8.045	48.232
19	NORTE SANTANDER	11.397	13.140	13.602	20.090	22.178	18.225	21.023	119.655
20	QUINDIO	2.179	3.315	4.067	4.607	12.763	22.390	23.035	72.356
21	RISARALDA	18.051	28.890	14.367	16.826	8.511	35.149	39.590	161.384
22	SAN ANDRES	0	0	0	5.093	6.795	7.452	6.831	26.171
23	SANTANDER	24.437	27.700	26.319	32.867	39.384	40.037	52.494	243.238
24	SUCRE	2.119	1.048	514	879	3.154	1.923	7.855	17.492
25	TOLIMA	3.366	4.334	7.420	8.845	8.932	9.503	8.070	50.470
26	VALLE	119.749	191.776	229.026	231.183	247.187	296.398	324.647	1.639.966
27	URABA	1.352	938	1.245	1.210	852	821	698	7.116
	TOTAL	892.291	861.207	1.218.634	940.420	1.120.675	1.325.997	1.348.187	7.707.411

¹⁰ Fuente: Minprotección Social - Direcciones Territoriales de Trabajo - Informes Trimestrales EST. Nota: La Oferta de Mano de Obra está constituida por el conjunto de personas que acudieron a una Empresa de Servicios Temporales (EST) con el propósito de conseguir un trabajo temporal y que fueron registradas o inscritas por la EST en alguna de las ocupaciones que conforman la Clasificación Nacional de Ocupaciones. Información sujeta a verificación por parte de las Direcciones Territoriales. En los Departamentos de: Amazonas, Guaviare, Guainía, Putumayo, Vaupés, Vichada y la Oficina Especial de Barrancabermeja, no operan empresas de servicios Cuadros elaborados por: Gloria Carolina Orjuela

Fecha de creación: Abril de 2010

Última actualización: Septiembre de 2010

1.1.4 Tendencia de las empresas administradoras de talento humano. Los trabajadores temporales en Colombia, podrían llegar hasta a un millón al finalizar el 2009, cifra que se presenta como la más alta en los últimos ocho años. Vale la pena decir que esta clase laboral cuenta con todas las prestaciones sociales que exige la ley.

Durante el 2009, los trabajadores temporales se han mantenido en los niveles del 2008, así lo aseguró el presidente de la asociación Colombiana de empresas de servicios temporales (Acoset), Miguel Pérez a la revista Portafolio.

“La actividad económica no ha tenido las bajas catastróficas que se habían pronosticado, lo que se ha reflejado en la estabilidad de la contratación temporal. Se pensaba que la desaceleración de la economía iba a impactar negativamente el enganche de los temporales, y aunque ha habido cierta disminución, el resultado al final ha sido positivo”, *dijo*.¹¹

Hoy la asociación Colombiana de empresas de servicios temporales cuenta con 120 de las principales empresas que funcionan en los diferentes puntos de la geografía nacional.

El gremio se ha constituido en factor primordial para la promoción del recurso humano y del empleo contribuyendo de manera significativa al dinamismo y flexibilización del manejo laboral que ha venido requiriendo una economía cada vez más dinámica en un mundo que se ha venido internacionalizando y

¹¹ www.actualicese.com

globalizando con mayor intensidad y extensión a medida que los avances tecnológicos y las innovaciones de diversa índole se van imponiendo¹².

En los momentos de crisis de la economía y en los de proyección, el servicio temporal se ha convertido en factor fundamental para facilitar a los sectores, tanto privado como público, el hacerle frente en condiciones competitivas a las circunstancias cambiantes, internas y externas, generadas por los vaivenes de la economía mundial y local y de los factores sociales y políticos que impactan de una u otra forma la economía.

Acoset como tal, en sus años de existencia, ha sido consecuente con su eje central, cual es el de ser un fundamento para la generación permanente de empleo, orientando, representando y protegiendo los intereses del sector dentro de un criterio de bienestar y progreso del país, teniendo como eje central la protección de los derechos del trabajador.

En este orden de ideas, ha sido elemento fundamental en procesos legislativos como el de la ley 50 de 1990 que reguló la actividad del servicio temporal en el país, quedando adecuadamente protegidos los derechos del trabajador en misión (temporal), a quien se le aplica de manera plena la legislación laboral y lo pertinente, teniendo en cuenta su peculiaridad como salario ordinario equivalente, afiliación plena a la Seguridad Social, aplicación de normas sobre salud ocupacional y respaldo de una póliza de garantía de salarios y prestaciones sociales que deben constituir las E.S.T. a favor de sus trabajadores en misión, entre otros aspectos.¹³

¹² ACOSSET. http://www.acoset.org/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=72&Itemid=47> (12 Noviembre 2010).

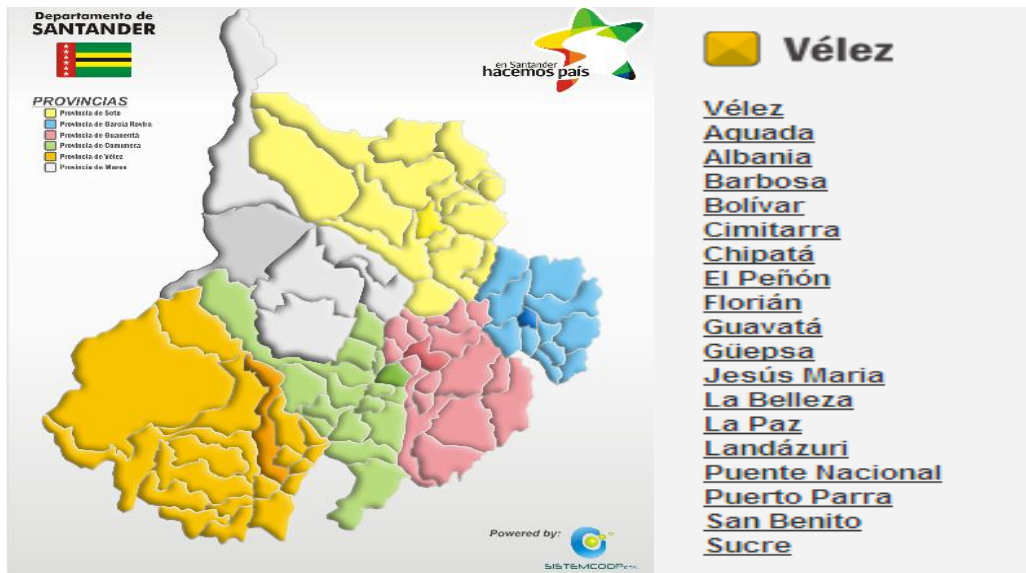
¹³ ACOSSET.<http://www.acoset.org/index.php?option=com_content&task=view&id=37&Itemid=36>(12 Noviembre 2010).

1.2 CONTEXTO GEOGRAFICO

La provincia de Vélez situada al sur del departamento de Santander, su capital es el municipio de Vélez, fundada el 3 de julio de 1539 por el español Martín Galeano y registrada en todas las crónicas de la conquista española del Nuevo Reino de Granada.

En la economía destacan las artesanías de las conservas de frutas, bocadillo, el azúcar, las mieles de caña, los lienzos de algodón, alpargatas, cabuyas de fique y cerámicas de arcilla.

Mapa 1. Santander por provincias¹⁴



Landázuri es el municipio que produce el mejor cacao de Colombia, por tal motivo es conocida como la capital cacaotera de Colombia, no siendo por su producción sino por la calidad del grano.

¹⁴ **Fuente:** GOBERNACION DE SANTANDER. Mapa de Santander por provincias. [Disponible en]: <http://www.santander.gov.co/asiessantander/municipios.php>

Los municipios de esta provincia son: Aguada, Albania, Barbosa, Bolívar, Cimitarra, El Peñón, Chipatá, Florián, Guavatá, Güepa, Jesús María, La Belleza, La Paz, Landázuri, Puente Nacional, Puerto Parra, San Benito, Sucre y Vélez.¹⁵

1.3 MARCO LEGAL

Ley 50 de 1990: Se da en el contexto de entrada la apertura económica y modernización productiva en Colombia.

Su principal propósito fue liberar las rigideces de las relaciones laborales con el fin de mejorar las condiciones de las empresas colombianas en el nuevo modelo económico de globalización.

Se crea la figura de los fondos de cesantías para administrar las cesantías de los empleados y con el fin de fomentar la demanda de papeles en el mercado de valores, dinamizando el sector financiero. Estas son vigiladas por la Superintendencia Financiera de Colombia.

Se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo tales como:

Implementación de los contratos a término fijo, el empleo temporal y diversas modalidades de subcontratación.

Establecimiento del salario integral para los salarios superiores a 10 salarios mínimos legales vigentes.

Cambio en el régimen de cesantías. Éstas entran a ser administradas por los Fondos de Cesantías.

¹⁵ <http://www.wikipedia.org>

Da terminación a la retroactividad de las cesantías para los contratos de trabajo celebrados posteriormente a la expedición de la Ley.

Decreto 4369 del 4 de diciembre:

Expedido por el Ministerio de Protección Social y con el cual se reglamenta de los artículos 71 a 94 de la Ley 50 de 1990.

Lo primero que hace el decreto es definir qué es una Empresa de Servicios Temporales (EST) y señala que es la que contrata la prestación de servicios con terceros para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales contratadas directamente.

Decreto 1295 del 22 de junio de 1994:

Diario oficial No. 41.405, del 24 de junio de 1994 Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Cuadro 1. Regulación del sistema general de seguridad social integral.

LEY 100	1993	REGULACIÓN DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL
Ley 378	1997	Servicios de Salud en el Trabajo
Ley 704	2001	Prohibición de formas de trabajo
Ley 712	2001	Reforma del Código Procesal del Trabajo
Ley 776	2002	Normas sobre organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales
Ley 789	2002	Apoyo de empleo y protección social
Ley 797	2003	Reforma al Sistema de Pensiones
Ley 828	2003	Normatividad para el control a la evasión del Sistema de Seguridad Social
Ley 860	2003	Reforma al Sistema de Pensiones
Ley 931	2004	Normatividad sobre el derecho del trabajo en condiciones de igualdad en razón de la edad

Ley 1010	2006	Medidas para la prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral
Ley 1122	2007	Modificaciones el Sistema General de Seguridad Social en Salud
Decreto 1294	1994	Normatividad para la autorización de las sociedades sin ánimo de lucro que pueden asumir los riesgos derivados de enfermedad profesional y accidente de trabajo
Decreto 1295	1994	Organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales
Decreto 1772	1994	Reglamentación de la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales
Decreto 1832	1994	Tabla de enfermedades profesionales
Decreto 1833	1994	Reglamentación de la administración y funcionamiento del Fondo de Riesgos Profesionales
Decreto 1834	1994	Reglamentación de la integración y funcionamiento del Consejo Regional de Riesgos Profesionales
Decreto 1835	1994	Reglamentación de las actividades de alto riesgo de los servidores públicos
Decreto 2644	1994	Tabla única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral entre el 5% y el 49.99%
Decreto 2925	1994	Se actualizan los montos de patrimonio técnico saneado que deben acreditar las entidades aseguradoras de vida
Decreto 1557	1995	Reglamentación del funcionamiento de la Junta Especial de la Calificación de Invalidez
Decreto 1859	1995	Reglamentación parcial de las inversiones del Fondo de Riesgos Profesionales
Decreto 2345	1995	Normatividad de Reservas Técnicas Especiales para el ramo de seguros provisionales de invalidez y sobrevivencia
Decreto 2347	1995	Normatividad de Reservas Técnicas Especiales para el ramo de seguros provisionales de invalidez y sobrevivencia

Decreto 16	1997	Reglamentación de la integración, el funcionamiento y la red de los comités, seccionales y locales de Salud Ocupacional
Decreto 806	1998	Reglamentación de la afiliación al Régimen de Seguridad Social en Salud y la prestación de los beneficios del servicio público esencial de Seguridad Social en Salud y como servicio de interés general, en todo el territorio nacional
Decreto 873	2001	Promulgación del Convenio 161 sobre los Servicios de Salud en el Trabajo, adoptado por la 71ª Reunión de la Conferencia General de la OIT, Ginebra, 1985
Decreto 889	2001	Disposiciones para el funcionamiento del Registro Único de Aportantes al Sistema de Seguridad Social
Decreto 60	2002	Aplicación del Sistema de Análisis de Peligros y Puntos de Control Crítico –Haccp– en las fábricas de alimentos
Decreto 1703	2002	Medidas para promover y controlar la afiliación y el pago de aportes en el Sistema General de Seguridad Social en Salud
Decreto 1607	2002	Se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales
Decreto 2090	2003	Definición de las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador
Decreto 3615	2005	Reglamentación de la afiliación de los trabajadores independientes de manera colectiva
Decreto 1637	2006	Disposiciones para la organización y funcionamiento del Registro Único de Afiliados al Sistema de Protección Social
Decreto 2313	2006	Se modifica el Decreto 3615 de 2005
Resolución 2318	1996	Se delega y reglamenta la expedición de Licencias de Salud Ocupacional para personas Naturales y Jurídicas, su Vigilancia y Control por las Direcciones Seccionales y Locales de Salud y se adopta el Manual de Procedimientos Técnicos Administrativos para la Expedición de estas licencias
Resolución 612	2000	Se asigna unas funciones a las Juntas de Calificación de Invalidez

Resolución 156	2005	Se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional
Resolución 4949	2005	Se integra la Junta Nacional de Calificación de Invalidez y algunas juntas regionales de calificación de invalidez
Resolución 1570	2005	Se establecen las variables y mecanismos para recolección de información del Subsistema de Información en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales
Resolución 1401	2007	Investigación de incidentes y accidentes de trabajo
Resolución 2346	2007	Se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales
Acuerdo 2	2001	Se establece el plan de acción 2001 – 2002 del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales
Acuerdo 3	2001	Creación de la Comisión para la Promoción y Prevención en Salud Ocupacional de la pequeña y mediana empresa
Acuerdo 4	2001	Creación de la Comisión para el Desarrollo de las Normas Técnicas de Protección de la Salud de los Trabajadores
Acuerdo 5	2001	Se recomiendan los fundamentos técnicos y jurídicos para afiliar a los trabajadores independientes al Sistema General de Riesgos Profesionales
Acuerdo 1	2002	Se establecen y recomiendan al Gobierno Nacional las líneas de trabajo, planes de acción y financiación sobre promoción de la salud y prevención de los riesgos en el mundo del trabajo
Acuerdo 1	2004	Se aprueba el presupuesto del Fondo de Riesgos Profesionales
Circular Unificada	2004	Instrucciones para la vigilancia, control y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales
Decisión 584		Sustitución de la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo
Convenio C – 138	1973	Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo

Convenio C – 155	1981	Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo
Convenio C – 182	1999	Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación

2. ESTUDIO DE MERCADO

2.1. OBJETIVOS

2.1.1. General. Realizar un estudio de mercado que permita a través de la información primaria y secundaria conocer el nivel de aceptación en el sector del Bocado para la constitución de una empresa administradora de talento humano en la provincia de Vélez.

2.1.2. Específicos.

- Identificar a través del estudio de mercado las necesidades que presenta el sector agroindustrial del bocado en la provincia de Vélez en materia contractual por medio de las cuales se puedan crear estrategias de introducción a este mercado.
- Determinar a través del análisis de los datos el mercado potencial y objetivo con el propósito de establecer la demanda para la empresa administradora de talento humano con la mayor precisión posible.
- Cuantificar la demanda que presenta el sector en manera contractual para aterrizar en cifras el comportamiento del mercado y así determinar la viabilidad de la creación del proyecto.
- Conocer por medio del estudio de mercados la competencia actual y los servicios que ofrecen en la región al sector del bocado que permitan establecer las oportunidades y amenazas en la región.
- Identificar la estructura del canal de distribución para la prestación del servicio.

- Cuantificar el costo de la mano de obra que se utiliza para la industria del bocadillo con el ánimo de establecer un patrón que determine el valor máximo que pagarían los empresarios por la administración de sus nóminas.
- Identificar los medios de comunicación apropiados en la región que permitan establecer un buen programa de divulgación y promoción.

2.2. DESCRIPCION DEL PRODUCTO

2.2.1. Definición, usos y especificaciones del producto. Suministrar el recurso humano para las empresas productoras del bocadillo según el requerimiento de sus clientes.

Para tal servicio se encargará de buscar el perfil a fin a las solicitudes y cancelará todo lo pertinente a su salario, el cliente solo tendrá que hacer el pago de un porcentaje equivalente a la administración del recurso.

2.2.2. Productos sustitutos. Como servicios sustitutos están las cooperativas que pueden llegar a ocuparse del proceso de contratación.

- La subcontratación de procesos.
- Las cooperativas

2.2.3. Productos complementarios. Para la prestación de este servicio que busca que las empresas dedicadas a la producción del bocadillo entren a constituirse en empresas legales, con estructura empresarial definida se presentan como productos complementarios:

- Adquisición de dotación para el personal.
- Capacitación para su equipo de trabajo en temas de interés
- Asesoría y acompañamiento en implementación de sistemas de calidad
- Asesorías internas sobre implementación de seguridad industrial

2.2.4. Atributos diferenciadores del producto con respecto a la competencia.

La administradora de talento humano le permite a los empresarios contar con una nómina contratada de acuerdo a los requerimientos de ley, con un proceso de selección que le ofrece los perfiles requeridos para la operación a realizar, adicional con una inducción y capacitación previa al inicio de sus funciones en la empresa, hecho que le garantiza mayor eficacia y eficiencia por parte de su recurso humano.

Los trabajadores cuentan con todos sus parafiscales a diferencia de las cooperativas asociadas de trabajo por medio de las cuales reciben un salario, pero sin estos beneficios ya que son catalogados como socios de las mismas.

Adicional del acompañamiento que ofrece la empresa en las diferentes novedades referentes a temas del personal tanto a las empresas como a los trabajadores en cada uno de los requerimientos, con el ánimo que tengan y sientan el respaldo ofrecido.

La garantía de que sus empleados están contratados 100% legalmente, con un respaldo y acompañamiento en cada uno de los procesos que involucren al talento humano con atención personalizada del Asesor -supervisor operarios y el respaldo de la certificación ISO 9000 son los grandes atributos que brinda la empresa administradora de talento humano a los empresarios de la región.

2.3. MERCADO POTENCIAL Y OBJETIVO

2.3.1. Mercado potencial. Está conformado por La provincia de Vélez una zona altamente productora de bocadillos con 128 fábricas de bocadillos, según datos suministradas por el CIMPA en el 2010.

2.3.2. Mercado objetivo. Conformado por 26 fábricas de la provincia de Vélez dedicadas a la industria de bocadillo que quieren realizar la contratación de su personal conforme a la ley, apoyadas de una empresa que administre su talento humano.

2.4. INVESTIGACION DE MERCADOS

2.4.1 La demanda. Los empresarios dedicados a la industria del bocadillo en la provincia de Vélez que en la actualidad se encuentran en evasión y elusión en la contratación laboral de sus empleados.

2.4.1.1. Planteamiento del problema. El sector del bocadillo en la provincia de Vélez es la principal fuente de ingreso para la región, en la actualidad cuenta con 128 empresas la cuales se caracteriza por la evasión y elusión en materia contractual, el personal contratado para esta labor se encuentra en diversas modalidades, fijos, indefinidos, a destajos, etc., con asignaciones salariales inferiores o iguales al salario mínimo legal vigente, sin pagos de parafiscales, es necesario realizar un estudio que permita aterrizar la realidad de la demanda en materia de talento humano del sector económico en la provincia de Vélez, cuya

información identifique la factibilidad para la constitución de la empresa administradora de talento humano.

2.4.1.2. Necesidades de información.

Cuadro 2. Necesidades de información

OBJETIVOS	INFORMACION REQUERIDA
GENERAL	Realizar un estudio de mercado que permita a través de la información primaria y secundaria conocer el nivel de aceptación en el sector del Bocadillo para la constitución de una empresa administradora de talento humano en la provincia de Vélez
ESPECIFICOS	<p>A través de fuentes de información identificar las empresas y características de estas en el sector</p> <p>Conocimiento de las empresas que constituyen la región</p> <p>Cuantificar el costo de la mano de obra que se utiliza para la industria del bocadillo.</p> <p>Investigar sobre las formas de pagos a los empleados en las empresas productos de bocadillo de la región</p> <p>Cuantificar la demanda de horas hombres en el sector.</p> <p>Conocimiento de la necesidad de mano de obra para la producción de la región</p> <p>Conocer el valor máximo que pagarían los empresarios por la administración de sus nóminas.</p> <p>Identificar las oportunidades de crecimiento que se ofrecen a los empleados de la región</p>

2.4.1.3. Ficha técnica de la demanda

Cuadro 3. Ficha técnica

Tipo de investigación	Exploratoria con la que se busca identificar los problemas y las oportunidades. Concluyente ya que permite definir y seleccionar las alternativas más favorables.
Método de investigación	Científico inductivo permitiendo extraer conclusiones generales a través de la observación controlada de hechos individuales. Deductivo fundamental para la interpretación de datos estadísticos.
Fuentes de información	Primarias: Censo realizado a la población. Secundaria: fuentes externas censos, informes y publicaciones periódicas sobre el comportamiento del sector
Técnicas de investigación	Censo
Instrumento para recolectar la información	Cuestionarios estructurados
Modo de aplicación	Directa
Definición de población	Población de 128 empresas de Bocadillo. Elemento Censal. Gerentes, dueños, propietarios, administradores, gerentes de talento humano de las empresas de bocadillo de la provincia de Vélez. Unidad censal las empresas de bocadillo.
Marco censal	Empresas productoras de Bocadillo de la provincia de Vélez.
Alcance	Provincia de Vélez
Tiempo de aplicación	30 días

2.4.1.4. Resultados del trabajo de campo:

- **Tabulación.** Se realiza de manera manual y se graficará a través de Microsoft Excel.

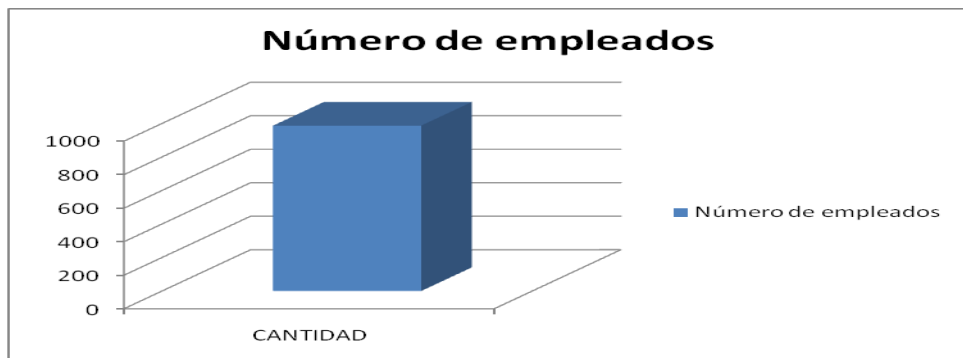
- **Inferencia estadística.** Se realizó un censo al 100% de la población que consta de 12 preguntas que busca determinar la demanda de mano de obra del sector del bocado en la provincia de Vélez, a continuación se presenta el análisis de cada una de las preguntas efectuadas.

1. Empleados con los que cuenta las fábricas de bocadillos de la provincia de Vélez

Tabla 4. Número de empleados contratados

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Número de empleados	887	100%
TOTAL	887	100%

Gráfica 1. Número de empleados contratados



Los resultados del censo muestran que en el 100% de las fábricas de bocadillos de la provincia de Vélez laboran 887 empleados, en promedio laboran 7 personas por empresa, pero predominan las empresa de 4 empleados.

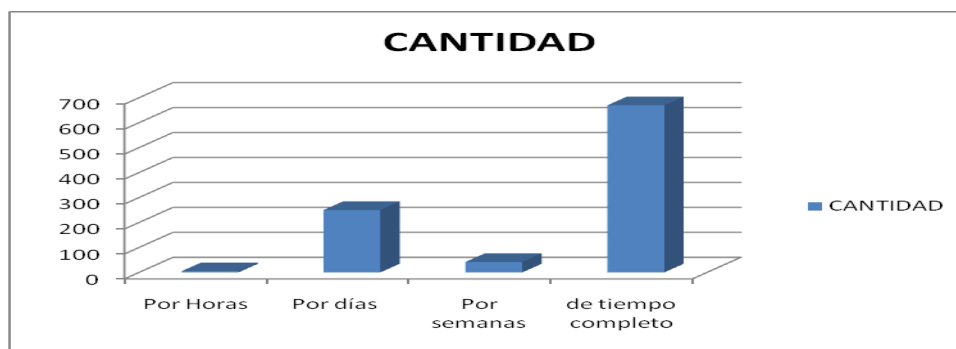
12 de las empresas censadas contrata en promedio 21 personas convirtiéndose estas las empresas de mayor importancia para la ejecución del proyecto ya que estas cuentan con el 28% del personal de la provincia contratado.

2. Intensidad laboral del personal

Tabla 5. Intensidad laboral del personal

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Por Horas	5	1%
Por días	210	24%
Por semanas	42	5%
de tiempo completo	630	70%
TOTAL	887	100%

Gráfica 2. Intensidad laboral del personal



De las empresas censadas el **70%** el personal es contratado de manera constante en el mes y labora de tiempo completo, cuyo personal corresponde al 78% del contratado en la provincia de Vélez, el **24%** tiene contratado personal por días que en promedio son contratados 13 días al mes, lo cual corresponde al 12% del personal contratado por las empresas y 9% del personal es contratado por días para las empresas que tienen contrataciones de tiempo completo, el **5%** de las empresas tienen contratación de personal por semanas en un promedio de 2 semanas por persona correspondiente al 1% del personal contratado en la provincia de Vélez.

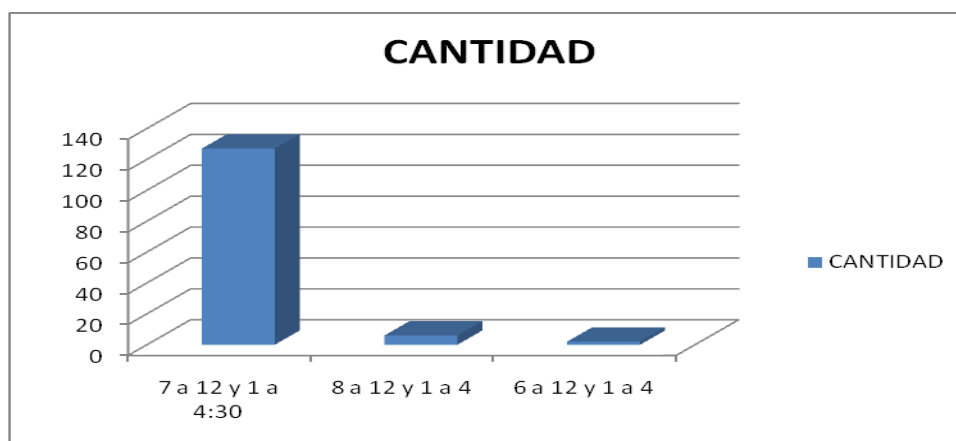
Predominando la contratación constante mensual lo cual presenta una nómina mucho más atractiva y constante para la administración por parte del proyecto.

3. Horario laboral en las empresas en horas

Tabla 6. Horario laboral en las empresas en horas

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
7 a 12 y 1 a 4:30	120	94%
8 a 12 y 1 a 4	6	5%
6 a 12 y 1 a 4	2	1%
TOTAL	128	100%

Gráfica 3. Horario laboral en las empresas en horas



Al preguntar acerca del horario laboral por el personal en cada una de las empresas se encuentra que el 93% de las empresas cuenta con un horario laboral de 8 horas y 30 minutos comprendido de las 7: 00 AM a 12 M y de 1:00 PM a 4: 30 PM un 5% tiene un horario laboral de 8 horas comprendido de las 8: 00 AM a 12:00 y de 1:00 PM a 5:00 PM y un 2% el personal labora 9 horas de 6: 00 AM a 12: 00 y de 1: 00 PM a 4: 00 PM.

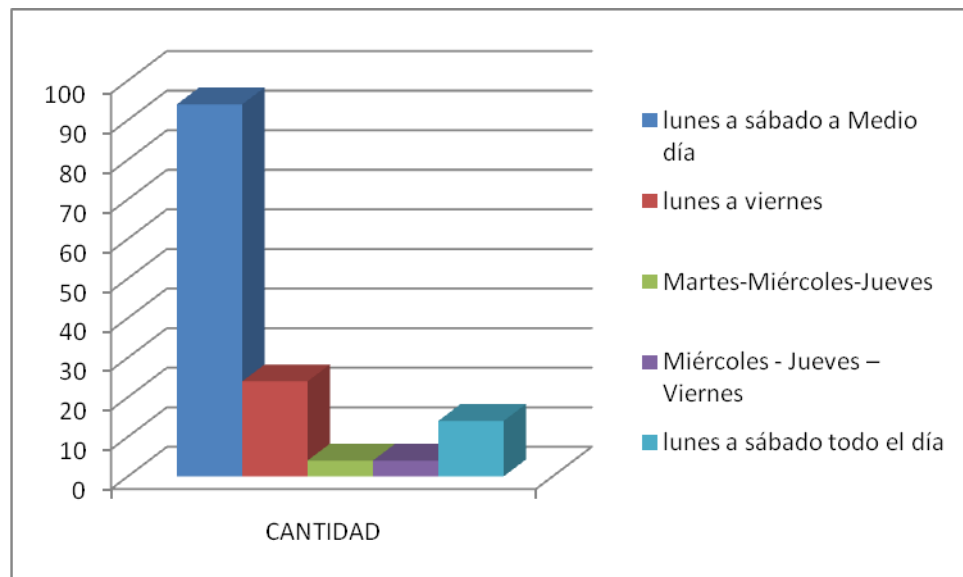
Determinándose que la frecuencia horaria que predomina en la provincia es de 8 horas y 30 minutos.

4. Días laborales de su empresa

Tabla 7. Días laborables de su empresa

PREGUNTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
lunes a sábado a Medio día	90	70%
lunes a viernes	20	16%
Martes-Miércoles-Jueves	4	3%
Miércoles - Jueves – Viernes	4	3%
lunes a sábado todo el día	10	8%
TOTAL	128	100%

Gráfica 4. Días laborales



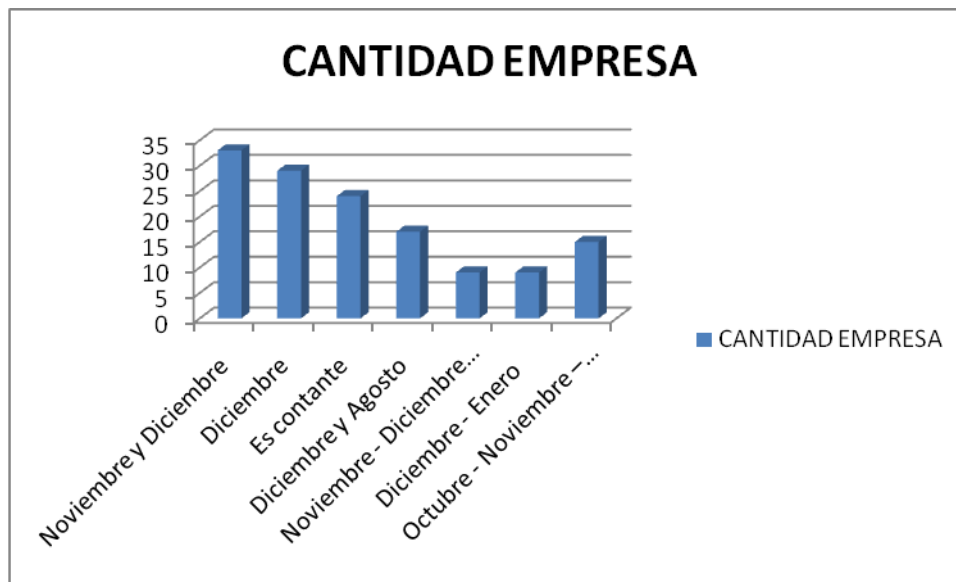
El 70% de las empresas laboran de lunes a sábado al medio día, el 15% laboran de lunes a viernes, el 3% labora de los Martes, Miércoles y Jueves, el 3% Miércoles, Jueves y Viernes y el 7% de lunes a sábado (el día completos).

5. Los meses de mayor demanda de personal

Tabla 8. Meses de mayor demanda de personal

PREGUNTA	CANTIDAD EMPRESAS	PORCENTAJE	CANTIDAD PERSONAL	PORCENTAJE
Noviembre y Diciembre	32	25%	96	27%
Diciembre	28	22%	112	32%
Es contante	23	18%	0	0%
Diciembre y Agosto	16	13%	48	14%
Noviembre - Diciembre y Enero	8	6%	24	7%
Diciembre - Enero	7	5%	14	4%
Octubre - Noviembre - Diciembre	14	11%	56	16%
TOTALES	128	100%	350	100%

Gráfico 5. Meses de mayor demanda de personal



Según el censo realizado el 25% de las empresas incrementan su personal en los meses de Noviembre y Diciembre con 3 personas adicionales, el 21% aumenta

su personal en el mes de Diciembre contratando 4 personas adicionales, el 18% no contrata personal adicional en todo el año labora con sus mismo empleados, el 13% aumenta su personal en los meses de Diciembre y Agosto con 3 personas más adicionales, el 7% aumenta su personal en los meses de Noviembre, Diciembre y Enero, el 6% en los meses de Diciembre y Enero con 2 personas adicionales, el 10% en los meses de Octubre, Noviembre y Diciembre con 4 personas adicionales.

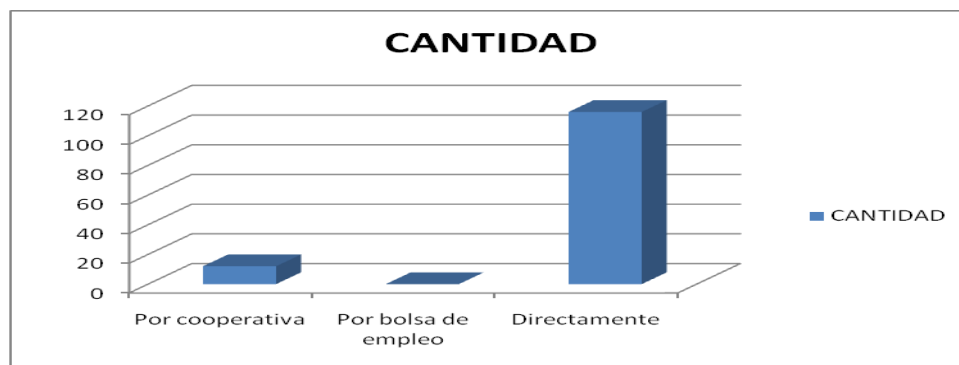
Según la información suministrada por las empresas en el censo realizada se contratan adicional mente en el año 350 empleados, los cuales son contratados por un periodo de 2 meses.

6. Contratación de personal

Tabla 9. Contratación de personal

PREGUNTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Por cooperativa	12	9%
Por bolsa de empleo	0	0%
Directamente	116	91%
TOTALES	128	100%

Gráfica 6. Contratación de personal



Al realizar la consulta en el censo de cómo realizaban la contratación del personal se encuentra que el 91% de las empresas de la provincia de Vélez

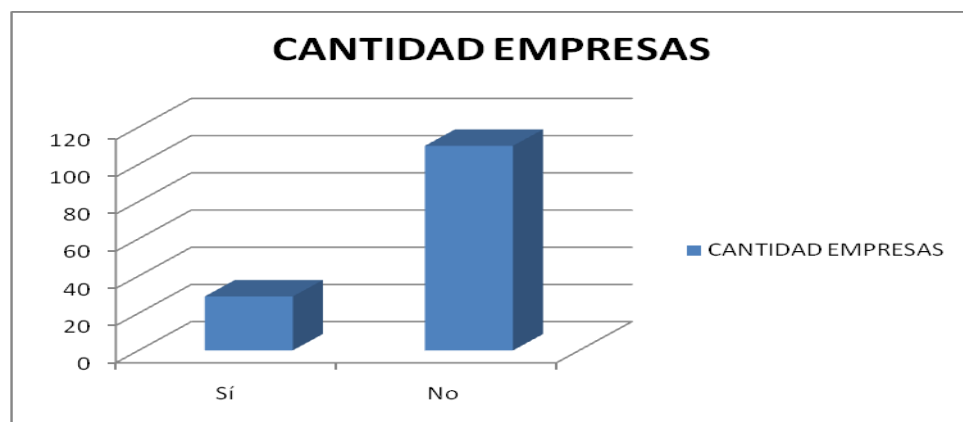
realizan su contratación de manera directa y el 9% la realiza por medio de la cooperativa asociada de trabajo SERVIATIVA, con la cual vienen contratando aproximadamente hace un año según información suministrada por las personas censadas.

7. Contrato con parafiscales

Tabla 10. Contrato con parafiscales

PREGUNTA	CANTIDAD EMPRESAS	PORCENTAJE EMPRESAS	CANTIDAD EMPLEADOS	PORCENTAJE EMPLEADOS
Sí	23	18%	257	29%
No	105	82%	630	71%
TOTALES	128	100%	887	100%

Gráfica 7. Contrato con parafiscales



Al consultar sobre si le cancelan parafiscales a todo su personal se encuentra que solo el 17% de las empresas realizan pagos de parafiscales a sus empleados y el 83% de las empresas de la provincia no cancelan a sus empleados los parafiscales. Presentando 257 personas en la región que tienen contrato con parafiscales y 630 empleados que laboran en la provincia de Vélez en las fábricas de bocadillo presentan asignación salarial sin parafiscales.

8. Asignación salarial de los empleados

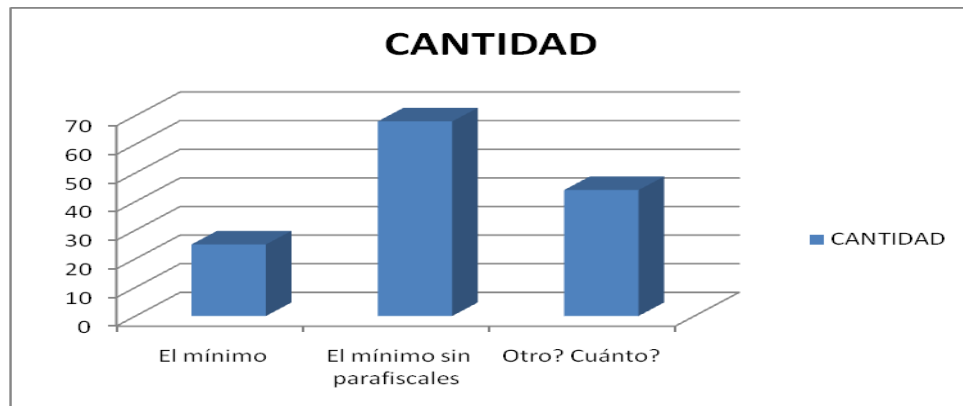
Tabla 11. Asignación salarial de los empleados

PREGUNTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
El mínimo	23	18%
El mínimo sin parafiscales	65	51%
Otro? Cuánto?	40	31%
TOTAL	128	100%

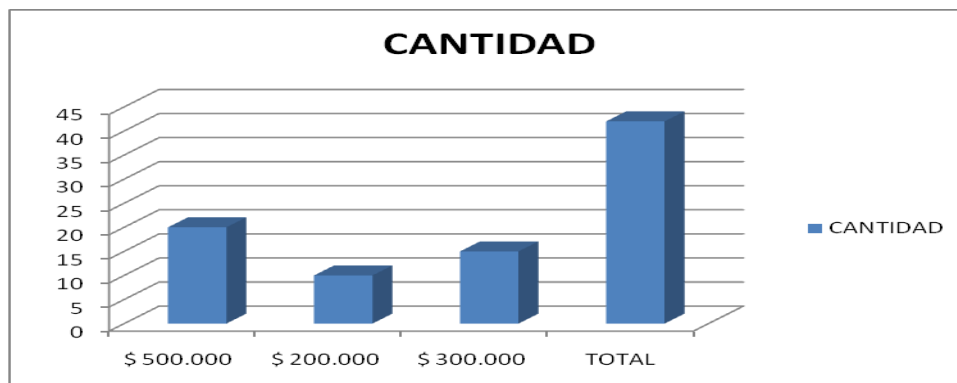
Tabla 12. Asignación salarial de los empleados con otra asignación

PREGUNTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
500000	19	47%
200000	8	20%
300000	13	33%
TOTAL	40	100%

Gráfica 8. Asignación salarial de los empleados



Gráfica 9. Asignación salarial de los empleados con otra asignación



Al realizar la consulta en el censo acerca de cuanto es el valor cancelado al personal que labora en las fábricas de bocadillos se encuentra que el 18% paga el salario mínimo, el 51% el salario mínimo sin parafiscales y el 31% cancela un valor inferior al salario mínimo los cuales oscilan entre \$500.000 y \$200.000 pesos de asignación mensual por las labores prestadas con un 47% que cancela \$500.000, un 20% cancela \$200.000 y un 33% cancela \$300.000.

Demostrando que hay un porcentaje importante que no cancela a sus empleados de acuerdo a lo estipulado por la ley con un total del 82% de las empresas presenta evasión en materia contractual tan solo un 18% de las empresas se encuentran en legalidad con sus obligaciones contractuales.

9. Costo mensual de la nómina de su empresa

Tabla 13. Costo mensual de la nómina de su empresa

PREGUNTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Costo nómina mensual	\$ 4.516.377,95	100%
TOTAL	\$ 4.516.377,95	100%

Gráfica 10. Costo mensual de la nómina de su empresa



Al revisar mediante el censo el valor de las nóminas de las empresas mensualmente se encuentra que este valor se encuentra en un parámetro de 14.000.000 y los 560.000 con un promedio de \$ 4.516.377.

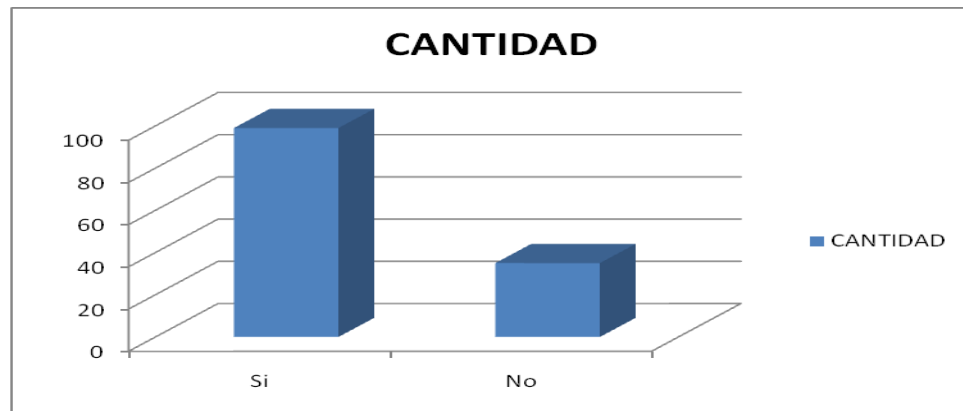
Demostrando que existe capacidad en las empresas de bocadillos en la provincia de Vélez para realizar cancelación de las nóminas de acuerdo a lo estipulado por la ley

10. Contratación por empresa administradora de talento humano

Tabla 14. Contratación con empresas temporales.

PERSONAL	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	96	75%
No	32	25%
TOTAL	128	25

Gráfica 11. Contratación con empresas temporales



Al momento de pensar en la tercerización de las nominas las empresas de bocadillo de la provincia de Vélez por medio de una empresa administradora de talento humano un 75% de las empresas están de acuerdo y un 25% no contrataría por medio de terceros su nómina.

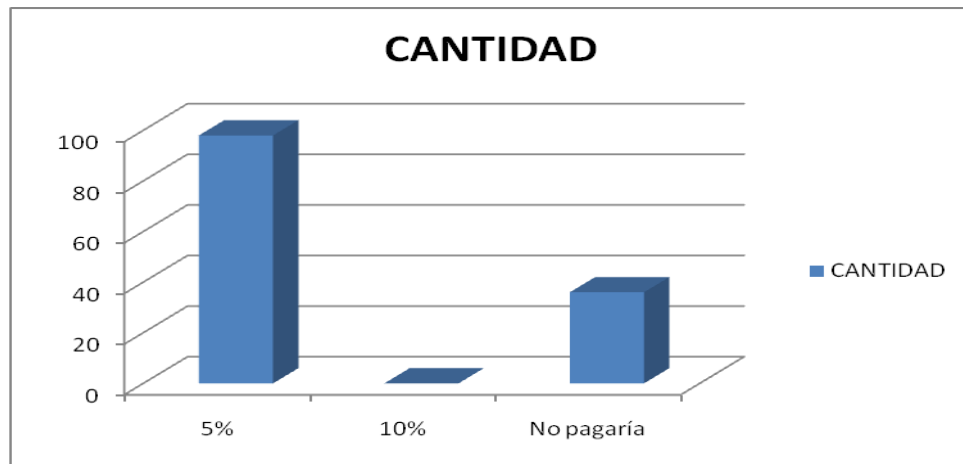
Dando como resultado una gran oportunidad en el manejo de las nóminas de ya que un gran porcentaje aborda la idea de contratar por medio de una empresa administradora de talento humano.

11. Pago por la administración de nomina

Tabla 15. Pago por la administración de nomina

PREGUNTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
5%	96	75%
10%	0	0%
No pagaría	32	25%
TOTAL	128	100%

Gráfica 12. Pago por la administración de nomina



En cuanto al valor que cancelarían por la administración de la nómina se encuentra que el 75% cancelaría hasta un 5% del valor y un 25% no está de acuerdo con cancelar algún valor por la administración de su nómina.

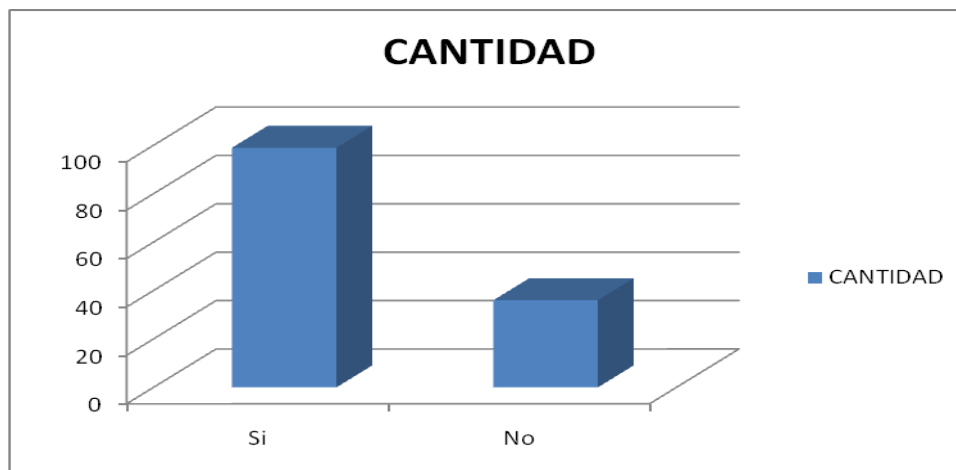
Dando la oportunidad para el proyecto con un porcentaje importante que está de acuerdo con cancelar un valor por la administración de su nómina.

12. Importancia del apoyo de la administración de la nomina

Tabla 16. Importancia del apoyo de la administración de la nomina

PREGUNTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	97	76%
No	31	24%
TOTAL	128	100%

Gráfica 13. Importancia del apoyo de la administración de la nómina



En el momento de indagar en el censo sobre la importancia que presenta el apoyo para las empresas productoras de bocadillo las administradoras de talento humano para el manejo de su nómina se encuentra que el 76% de las empresas considera que si son de apoyo a diferencia del 24% que considera que no son de apoyo para su gestión.

Las empresas que no consideran que las administradoras de talento humano son de apoyo para la realización de sus labores dicen un 61% que por costos de la administración y el 39% restante no ve necesario el hecho de contar con una empresa de estas características para la realización de sus labores.

- **Estimación de la demanda.** De acuerdo a la información obtenida en el estudio de mercadeo se puede conocer la demanda actual del sector productor del bocadillo en la provincia de Vélez en relación a la mano de obra requerida para llevar a cabo su función 887 empleados en 128 fábricas cuya demanda para la empresa administradora de talento humano seria de 665 empleados en 96 fábricas.

Tabla 17. Demanda anual actual

DEMANDA ANUAL ACTUAL			
Forma de Contratación	Empleados	Empresas	Demanda Per Cápita
Fijo	485	96	5
Por Días	149	96	2
Por semana	31	96	0

Tabla 18. Demanda anual actual en pesos

DEMANDA ANUAL ACTUAL							
Forma de Contratación	Empleados	Valor del Servicio	Valor total de la demanda	Empresas	Demanda Per – Cápita	Valor del Servicio	valor per-cápita
Fijo	485	\$ 44.474	\$ 21.569.890	96	5	\$ 44.474	\$ 205.229
Por Días	149	\$ 1.352	\$ 201.448	96	2	\$ 1.352	\$ 2.098
Por semana	31	\$ 8.600	\$ 266.600	96	0	\$ 8.600	\$ 2.777
Valor Mensual			\$ 22.037.938	Valor Mensual Per –Cápita		\$ 210.104	
Valor Anual			\$ 264.455.256	Valor Anual Per –Cápita		\$ 2.521.254	

De acuerdo a la información obtenida en el censo se puede conocer la demanda, la cual es correspondiente al 75% de las empresas de la provincia cuya actualmente se encuentra constituida por 96 empresas con contratación fija de 485 empleados, por días 149 empleados y por semanas de 31 empleados.

El valor correspondiente a la administración de nómina mensual es de \$ 44.474¹⁶ de acuerdo con la demanda el valor mensual sería de \$22.037.938= y un valor anual de \$ 264.455.256= por la prestación del servicio.

¹⁶ Valor correspondiente a nómina mensual fija, de ahí se deduce el costo de acuerdo al tiempo contratado.

La demanda presenta un adicional correspondiente a los picos de producción que generan un incremento en relación a la contratación de talento humano para llevar a cabo las funciones de producción.

Tabla 19. Demanda adicional en temporada

DEMANDA ADICIONAL EN TEMPORADA			
Meses	Empleados	<u>Empresas</u>¹⁷	Demanda Per Cápita
Diciembre	350	105	3
Noviembre	178	105	2
Octubre	53	105	1
Enero	16	105	0
Agosto	48	105	0
Totales	645	525	6

Tabla 20. Demanda adicional en temporada en pesos

DEMANDA ADICIONAL EN TEMPORADA							
Meses	Empleados	Valor del servicio	Valor total	Empresas	Demanda Per Cápita	Valor del Servicio	Valor total
Diciembre	350	\$ 44.474	\$ 15.565.900	105	3	\$ 44.474	\$ 133.422
Noviembre	178	\$ 44.474	\$ 7.916.372	105	2	\$ 44.474	\$ 88.948
Octubre	53	\$ 44.474	\$ 2.357.122	105	1	\$ 44.474	\$ 44.474
Enero	16	\$ 44.474	\$ 711.584	105	0	\$ 44.474	\$ 0
Agosto	48	\$ 44.474	\$ 2.134.752	105	0	\$ 44.474	\$ 0
Valor total de la temporada			\$ 28.685.730	Valor total Per-Cápita de la temporada		\$ 266.844	

¹⁷ Dato de la cantidad de empresas que manejan personal adicional para las temporadas de alta producción.

- **Proyección de la demanda.** Para tener punto de referencia frente a la tendencia del comportamiento del mercado del bocadillo en cuanto a la presencia de las fábricas y empleados durante cinco años se realiza una investigación la cual será garante de los resultados que se obtengan de su proyección.

Resultado de la investigación:

Tabla 21. Tendencia industria de bocadillo en empresa y empleados

AÑO	2005	2006	2007	2008	2009	2010
EMPRESAS	131	130	128	128	128	128
EMPLEADOS	867	867	857	880	887	887

Se proyecta la demanda por medio de la formula $F= P (1+i)^n$

Tabla 22. Tendencia de empresas y empleados

PERIODO	DEMANDA ANUAL EN PESOS	EMPLEADOS	EMPRESAS
1 AÑO	\$ 264.455.256,00	665	96
2 AÑO	\$ 265.248.621,77	667	97
3 AÑO	\$ 266.044.367,64	669	97
4 AÑO	\$ 266.842.500,74	671	97
5 AÑO	\$ 267.643.028,24	672	97

2.4.2 La oferta. Para identificar y determinar la oferta en la provincia de Vélez es importante iniciar con el análisis del sector económico para tal fin se utiliza una matriz DOFA:

Cuadro 4. DOFA Oferta

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Existe una gran problemática en materia contractual en el sector económico.	El aumento en el costo de los empresarios al entrar a cancelar a ley los salarios de sus empleados.
No existe esta modalidad de empresas administradoras de talento humano en la provincia.	la presencia de cooperativas
El control que actualmente ejerce el estado sobre las cooperativas asociadas de trabajo.	El cambio de paradigma al cancelar lo de ley.
La falta de conocimiento por parte de la demanda en el manejo de nómina.	El costo de la administración
Los requerimientos de la ley en relación a la contratación de personal en las empresas.	La diferencia en cuanto al costo con lo ofrecido por las cooperativas.
	Requiere cambio de cultura.
FORTALEZA	DEBILIDAD
Ser pionera en la región.	Abrir un mercado que no se ha enfrentado al cambio de la informalidad a la formalidad laboral.
La constitución legal de la empresa de acuerdo a la normatividad colombiana.	El aumento en el costo de los empresarios al entrar a cancelar a ley los salarios de sus empleados.
Contar con un software que le permiten prestar el servicio con los mínimos costos de producción.	
Especializada en el sector económico	

La amenaza más latente para la empresa administradora de talento humano en la provincia de Vélez es la presencia de cooperativas, cuya competencia es atractiva para los empresarios por un menor costo, pero con menores beneficios para los trabajadores y garantías para los empresarios.

Las reformas realizadas a la ley para regular las cooperativas se presentan como la mayor oportunidad de penetración y permanencia en el sector económico.

2.4.2.1. Necesidades de información

Cuadro 5. Necesidades de información

OBJETIVOS		INFORMACION REQUERIDA
GENERAL	Determinar la oferta real del sector.	Conocimiento del mercado identificando la oferta real en la región
OBJETIVOS		INFORMACION REQUERIDA
ESPECIFICOS	Establecer el grado de cobertura del sector del bocadillo y la panela en la provincia de Vélez	Conocimiento de las empresas que constituyen la región
	Conocer los servicios prestados para el fortalecimiento de la industria del bocadillo y de la panela	Determinar los productos y servicios que actualmente se ofrece en la región.
	Identificar el nivel de vinculación de la industria con la oferta existente.	Conocer la demanda con la que cuenta la oferta actual en el mercado en el tema contractual.

2.4.2.2. Ficha técnica de la oferta

Cuadro 6. Ficha técnica

Tipo de investigación	Exploratoria para obtener una investigación preliminar sobre la situación de la oferta en la provincia de Vélez.
Método de investigación	Científico inductivo permitiendo extraer conclusiones generales a través de la observación controlada de hechos individuales. Deductivo partiendo de lo general para llegar a conclusiones particulares.
Fuentes de información	Primarias: la entrevista. Secundarias: Publicaciones periódicas sobre empresas que operan en la región.
Técnicas de investigación	Entrevista.
Instrumento para recolectar la información	Entrevistas personal. Formulación de preguntas directas a los gerentes o representantes legales de las empresas que prestan servicios a las empresas de Bocado y panela de la provincia de Vélez.
Modo de aplicación	Directa
Definición de población	Las 3 empresas que actualmente suministran apoyo a las empresas productoras de bocado y panela de la provincia de Vélez. Elemento censal Gerentes o representantes legales de las empresas. Unidad muestral empresas que interactúan con las fábricas de Bocado y panela de la región.
Marco maestro o censal	Empresas y cooperativas que suministre apoyo a las empresas productoras de bocado y panela de la provincia de Vélez.
Alcance	Provincia de Vélez
Tiempo de aplicación	30 días

2.4.2.3. Resultados del trabajo de campo:

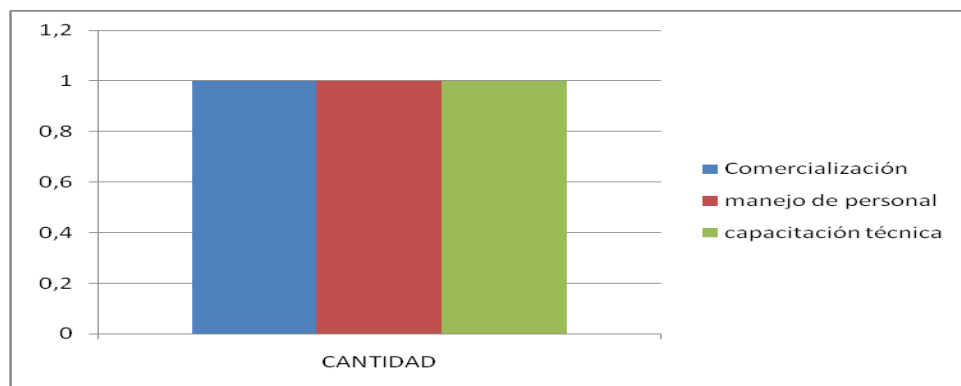
- **Tabulación:** Se realiza manualmente y se graficará con Microsoft Excel.
- **Inferencia estadística:** se realiza entrevista con las empresas que interactúan con la operación de las fábricas de bocadillo sobre todo aquella que de una u otra forma aplican con el área de personal.

1. Tipo de servicio ofrecido

Tabla 23. Tipo de servicio ofrecido

REPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Comercialización	1	33,3%
manejo de personal	1	33,3%
capacitación técnica	1	33,3%
TOTAL	3	99,9%

Gráfica 14. Tipo de servicio ofrecido



Al realizar la entrevista con las tres empresas que trabajan en la región con el sector del bocadillo y la panela Bocatello se centra en la actividad comercial del bocadillo, ADEL al apoyo técnico del sector del bocadillo y la panela de la región

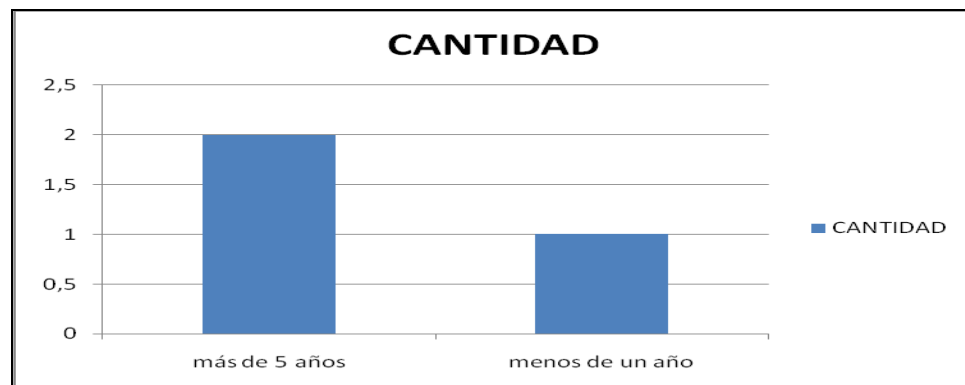
y Serviactiva empresarial C.T.A entra a trabajar en la provincia como cooperativa de trabajo asociado ofreciendo el manejo de la nómina en las empresas del sector del bocado y la panela vinculando a los empleados como socios de la cooperativa, Convirtiéndose está en la competencia directa en la creación de una empresa administradora de talento humano.

2. Tiempo de servicio en la región

Tabla 24. Tiempo de servicio en la región

PREGUNTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
más de 5 años	2	67%
menos de un año	1	33%
TOTAL	3	100%

Gráfica 15. Tiempo de servicio en la región



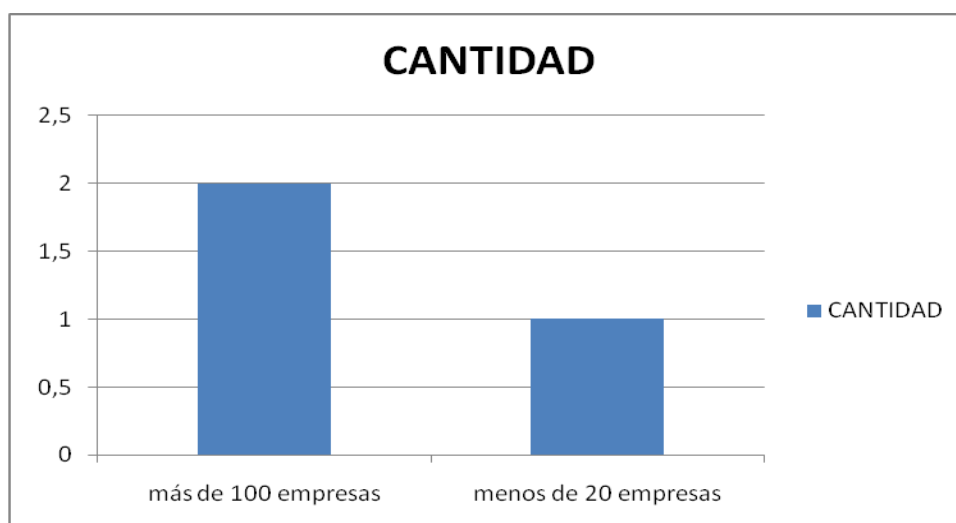
Al indagar sobre la permanencia en el mercado el 67% de las empresas como Adel y Bocatello tienen en la provincia más de 5 años de labor por lo contrario el 33% correspondiente a la C.T.A que lleva muy poco tiempo en la región menos de un año, lo cual muestra que se encuentra aún en etapa de introducción en el mercado.

3. Cantidad de empresas atendidas actualmente en la provincia de Vélez

Tabla 25. Empresas atendidas actualmente

PREGUNTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
más de 100 empresas	2	67%
menos de 20 empresas	1	33%
TOTALES	3	100%

Gráfica 16. Empresas atendidas actualmente



Las empresas que cuentan con mayor cobertura del mercado son las empresas Bocatello y Adel, cubriendo un 67% de las empresas del sector a diferencia de la C.T.A que cuenta con un cubrimiento del 33% del mercado objetivo de la provincia de Vélez, dato consultado con las empresas ya que solo hay 8 empresas en la región que en número de empleados está conformado por 48 empleados.

- **Estimación de la oferta.** Con base en la información obtenida a través de la entrevista realizada la presencia de empresas que se ocupen de este campo son casi escasas y la presencia de la cooperativa de trabajo asociado se

presenta tan solo en el año 2010, para efecto de determinar la demanda se tomará como referencia el IPC obtenido en el año anterior.

Tabla 26. Variación IPC

VARIACION IPC COLOMBIA 2005 2009					
AÑO	2005	2006	2007	2008	2009
IPC	4,85	4,48	5,69	7,67	2,00
ULTIMA DEMANDA	2,00				

Fuente: DANE

Tabla 27. Oferta actual

	EMPRESAS	EMPLEADOS	TOTAL OFERTA	OFERTA PER - CAPITA
TOTAL EMPRESAS	128	887		
EMPRESAS ASOCIADAS A CTA	8	48	1	0,8%
PARICIPACION	6,25%	5,41%		

- **Proyección de la oferta.** Se proyecta la oferta por medio de la formula $F = P(1+i)^n$

Tabla 28. Proyección de la oferta

PERIODO	OFERTA ANUAL EN PESOS	
1 AÑO	\$	25.693.875,07
2 AÑO	\$	25.770.956,70
3 AÑO	\$	25.848.269,57
4 AÑO	\$	25.925.814,38
5 AÑO	\$	26.003.591,82

2.5. RELACIÓN ENTRE DEMANDA Y OFERTA

2.5.1 Demanda insatisfecha o excedente del mercado

Tabla 29. Demanda insatisfecha

PERIODO	DEMANDA ANUAL EN PESOS	OFERTA ANUAL EN PESOS	DEMANDA INSATISFECHA
1 AÑO	\$ 264.455.256,00	\$ 25.693.875,07	\$ 238.761.380,93
2 AÑO	\$ 265.248.621,77	\$ 25.770.956,70	\$ 239.477.665,07
3 AÑO	\$ 266.044.367,64	\$ 25.848.269,57	\$ 240.196.098,07
4 AÑO	\$ 266.842.500,74	\$ 25.925.814,38	\$ 240.916.686,36
5 AÑO	\$ 267.643.028,24	\$ 26.003.591,82	\$ 241.639.436,42

Al analizar la demanda insatisfecha con relación a la tercerización de la nómina en el sector productor del bocadillo de la provincia de Vélez según a los datos suministrados en el estudio de mercado realizado se encuentra que un 90% de empresas, cifra que arroja viabilidad para la presencia de la empresa administradora de talento humano para la región.

2.5.2 Análisis oferta. Con relación a la oferta se encuentra con una gran oportunidad ya que permiten la penetración de nuevas empresas para trabajar el sector económico, teniendo en cuenta que en la provincia solo cuenta con la presencia de una cooperativa asociada de trabajo que con su presencia en el mercado abre la oportunidad para la existencia de nuevas empresas que satisfagan las necesidades del mercado en materia contractual, que en comparación a los servicios que presta la administradora de talento humano presenta desventajas competitivas.

2.6. CANALES DE COMERCIALIZACION

2.6.1. Estructura de los canales actuales. Canal directo (Circuitos cortos de comercialización). El productor o fabricante vende el producto o servicio directamente al consumidor sin intermediarios. Es el caso de la mayoría de los servicios; también es frecuente en las ventas industriales porque la demanda está bastante concentrada (hay pocos compradores), pero no es tan corriente en productos de consumo. Por ejemplo, un peluquero presta el servicio y lo vende sin intermediarios; lo mismo ocurre con bancos y cajas de ahorro. Ejemplos de productos de consumo pueden ser los productos Avon, el Círculo de Lectores, Dart Ibérica (Tupperware) que se venden a domicilio. También es un canal directo la venta a través de máquinas expendedoras, también llamado vending¹⁸

De acuerdo a la actividad de la empresa y a la modalidad del servicio no se trabajará con canales de directos.

2.6.2. Ventajas y desventajas de los canales actuales. La desventaja del trabajar con otro tipo de canal de distribución que no sea el directo en la prestación de este tipo de servicio es llegar a ofrecer algo que no esté acorde con las políticas de la empresa ni con las necesidades del cliente, encarecer el servicio.

Las ventajas de contar con la distribución directa es que cada empresa tendrá su atención personalizada, adicional a esto se le entregarán los servicios según los requerimientos de su empresa.

2.6.3. Selección de los canales de comercialización. El canal de distribución acorde para el servicio que se ofrece es el directo el cual se ajusta con las

¹⁸ www.wikipedia.com

características que requiere la empresa para hacer llegar sus servicios a sus clientes.

2.7. PRECIO

2.7.1. Análisis de precios. El precio será establecido el 5% sobre el valor de la nómina trabajada. Cuyo porcentaje presenta en EST un comportamiento que oscila entre el 5% y 10%, pero de acuerdo con lo consultado en el estudio de mercado realizado a los empresarios de la región estos pagarían un máximo del 5% por el servicio prestado por la empresa administradora de sus nóminas.

2.7.2. Estrategias de fijación de precios. La fijación de precios está ligada a la tendencia del sector que generalmente trabaja en el ranking para este tipo de modalidad contractual trabaja con un margen del 5% al 10%, adicional a esto se encuentra sujeta a las diferentes reformas laborales que presenta el gobierno a la ley actual y a la capacidad de pago del sector productor con el cual se trabajará.

2.8. PUBLICIDAD Y PROMOCION

2.8.1. Objetivos.

- Lograr identificar las estrategias de publicidad y promoción que le permitan a la empresa administradora de talento humano informar al sector económico sobre los servicios que presta.
- Realizar la campaña de persuasión de los empresarios para que adquieran los servicios.

- Lograr el posicionamiento y recordación de la marca en el mercado de modo que le permita su reconocimiento en la región.

2.8.2. Logotipo

Figura 1. Logotipo soluciones S.A.S



El logotipo está constituido por el nombre de la empresa y la imagen que simboliza el camino hacia el éxito y del mejoramiento de calidad de vida de los trabajadores de la región.

2.8.3. Lema

“Soluciones te da calidad de vida.”

Con la constitución de la empresa se busca lograr mejorar la calidad de vida de las personas de la región, por medio de las contrataciones laborales de forma legal.

2.8.4 Análisis de medios. En la región existen diversos medios de comunicación locales que pueden llegar a ser utilizados para la divulgación de la empresa.

Actualmente se cuenta con las emisoras radiales: RCN radio con rumba St y RCN Barbosa y RCV (radio ciudad de Vélez) cuyas emisoras son las de mayor sintonía RCN por su trayectoria y RCV por ser la emisora local, Hit St de Moniquira, la voz del Rio Suarez emisora de Barbosa, Buenas nuevas de Moniquira.

Los canales de televisión regionales TRO (regional de Santander), CITI TV (Bogotá), ACOTEVEL (canal de la parabólica de Vélez), CONTACTO 3 (canal comunitario por cable Barbosa) cuyo canal de mayor audiencia lo presenta CITI TV.

Los medios de comunicación impresos como los periódicos en la región circulan CLARIN XXI y VANGUARDIA LIBERAL, siendo este último el de mayor circulación en la provincia debido a su característica de contener información de interés de Santander y Boyacá, las revistas de las cajas de compensación Cajasas y Comfenalco las cuales cuentan con una gran característica que llegan al mercado objetivo las empresas de la región con información de interés y confiable para ellos y adicional a esto no tiene ningún costo para las empresas y trabajadores.

Perifoneo aunque es una forma de divulgación popular presenta la característica de ser muy aceptada por la región, generando impacto importante en la comunidad cuando es utilizado para transmitir alguna información ya sea comercial o informativa.

Se define como Volante un papel impreso, generalmente del tamaño de media cuartilla, que se distribuye directamente de mano en mano a las personas en las calles y en el cual se anuncia, pide, cuestiona o hace constar algo. Su mensaje es breve y conciso, por lo cual se diferencia del tríptico y del folleto, aunque se acepta que el volante es un cierto tipo de folleto breve. Se conoce en inglés como flyer¹⁹.

Tacos publicitarios son un excelente medio de divulgación ya que cada taco asegura que la publicidad llegue a innumerables clientes potenciales, cada taco o anotador representa 50 posibilidades de llegar a futuros clientes.

¹⁹ www.wikipedia.org

A través de estos medios que son los más importantes en la región existe la oportunidad de dar a conocer los servicios prestados por la empresa.

2.8.5 Selección de medios. Los medios de comunicación a utilizar sería:

- **RADIO:** pauta con las emisoras de mayor audiencia en la región:

***RCN:** por su 28.44% de aceptación en la provincia²⁰, por su cobertura y por su programación rumba st, radio sucesos matinal en RCN básica dirigido por Juan Gossain, el Cocuyo RCN básica dirigido por Luis Alfredo Céspedes, Ilego la ora o Alo RCN, son preferidas por los habitantes de la región resaltando la alegría, entusiasmo, la música programada, los comentarios de la farándula, convirtiéndola en acta para realizar la campaña de penetración y divulgación de la empresa. La pauta mensual 100 cuñas de 20 segundos en transmisiones de lunes a sábado en los diferentes programas por un valor de \$ 550.810²¹.

***RCV:** cuenta con gran cobertura principalmente en el municipio de Vélez y cuenta con programas de gran audiencia como Noticiero radio Ciudad de Vélez dirigido por Lucia Emperatriz, y los fines de semanas Amanecer campesino dirigido por Flaminio Silva, adicional cuenta con unas tarifas muy cómodas para pautar. Costo 100 cuñas radiales de 20 segundos valor \$ 100.000²².

²⁰ MERCADATOS. Estudios publicitarios y de mercados. Av. El dorado N° 84ª-55 Of. LA 241, Centro Empresarial Dorado Plaza. Tel 4107290- Bogotá D.C

²¹ Tarifas 2010 suministradas por RCN Barbosa.

²² Tarifa 2010 suministrada por Radio Ciudad de Vélez.

- **REVISTA:** A través de las publicaciones de las cajas de compensación que son distribuidas en el mercado objetivo, cuyo costo de publicación bimensual un cuarto de página parte inferior derecha vertical frecuencia del 3% al 15% \$297.500²³.
- **VOLANTES:** Para la introducción de la empresa y como medio de difusión de la información los volantes son de gran ayuda ya que contienen al detalle los datos de la empresa. Costo volantes media carta impresos a 3 tintas \$ 250 unidad para un total de 1.000.²⁴
- **TACOS:** Para la campaña de introducción se distribuirán tacos para ir sembrando recordación de la marca.

2.8.6 Estrategias publicitarias. Es importante tener una continuidad en la publicidad, logrando así la recordación de la marca en los habitantes dando reconocimiento de la empresa, por tal razón se contará con una presencia permanente en los medio de comunicación radiales y en los impresos de las cajas de compensación familiar, logrando así abarcar el mercado objetivo.

2.8.7 Presupuesto de publicidad y promoción

2.8.7.1 De lanzamiento. El impacto del lanzamiento es muy importante para el posicionamiento en el mercado, en el cual se deben generar expectativas en el mercado lo cual es posible con una buena estrategia de publicidad.

²³ Tarifa revista Fácil Vivir caja de compensación familiar CAJASAN publicaciones 2010.

²⁴ Publicom Pdc. Plaza Real Villa Sofía. Tel 6448350. Bucaramanga - Santander.

Tabla 30. Presupuesto de publicidad de lanzamiento

PRESUPUESTO DE PUBLICIDAD DE LANZAMIENTO		
CONCEPTO	CANTIDAD	COSTO
TACOS	1000	\$ 650.000,00
VOLANTES	1000	\$ 250.000,00
DUMI	1	\$ 1.200.000,00
PAUTAS RADIALES	200	\$ 650.810,00
PAUTAS REVISTA	1	\$ 297.500,00
TOTAL	2202	\$ 3.048.310,00

2.8.7.2 De operación. La continuidad de la publicidad es importante teniendo en cuenta que le establece el posicionamiento a la imagen y nombre de la empresa.

Tabla 31. Presupuesto de publicidad de operación

PRESUPUESTO DE PUBLICIDAD DE OPERACIÓN			
CONCEPTO	CANTIDAD	COSTO MENSUAL	COSTO ANUAL
PAUTAS RADIALES	200	\$ 650.810,00	\$ 7.809.720
TARJETAS DE PRESENTACION	500	\$ 25.000,00	\$ 300.000
TACOS	1000	\$ 650.000,00	\$ 7.800.000
PAUTAS REVISTA	1	\$ 297.500,00	\$ 3.570.000
TOTAL	1701	\$ 1.623.310,00	\$ 19.479.720

El presupuesto de publicidad tiene incluido los costos de mantenimiento constante de la marca ya que es importante tener recordación en la región para lograr su reconocimiento como el líder.

2.9 CONCLUSIONES Y POSIBILIDADES DEL PROYECTO

Al realizarse el estudio de mercados para determinar la factibilidad de crear una empresa administradora de talento humano para el sector productor del bocadillo de la provincia de Vélez se concluye lo siguiente:

Se cuenta con una demanda actual constituida por 128 empresa con 887 empleados, de los cuales el 75% se muestran interesados y pagaría por el servicio de la administración de su nómina lo cual determina que cuenta con un mercado potencial de 96 empresas con una nómina de 665 empleados, adicional se cuenta con un aumento en la contratación de personal por temporadas de 350 trabajadores principalmente se presenta esta novedad en los meses de agosto, octubre, noviembre, diciembre y enero.

Una vez analizada la demanda se entra a revisar detenidamente la oferta encontrando a este mercado con un solo competidor el cual se encuentra representado por la cooperativa de trabajo asociado SERVIATIVA que presenta características diferentes a las presentadas por una empresa administradora de talento humano, las cuales para los empleadores puedan ser más accesibles ya que pagan menos de lo que deben legalmente a diferencia con la administradora que ejecuta el pago total conforme a la ley con un porcentaje adicional por la administración de la nómina. La cooperativa inicia sus labores en la región en el 2010 contando con 8 empresas atendidas con una nómina de 48 empleados asociados, determinándose así que el sector productor del bocadillo de la provincia de Vélez cuenta con una demanda insatisfecha del 90%, cuyo resultado refleja oportunidad en el mercado.

El canal de distribución idóneo para la prestación de servicio es el directo.

El 75% de las empresas de la región pagarían el 5% de valor de la nómina por el servicio de la administración de la misma.

Para la publicidad y promoción se invierten \$4.671.620 para realizar la campaña de introducción (3.048.310) y de operación (1.623.310) para lograr el posicionamiento y reconocimiento de la marca en toda la región.

Cabe anotar que el sector productor del bocadillo se encuentra en la etapa de tecnificación de sus procesos cuyo objetivo es lograr que todas sus fábricas exporten sus productos, hechos que los lleva a una cultura 100% legal en donde entra como factor importante la contratación de sus empleados conforme a lo estipulado por la ley.

Con base a lo anterior, se concluye que la propuesta es viable desde el punto de vista del mercado ya que se presentan excelente condiciones comerciales para la creación de la empresa administradora de talento humano para la industria del bocadillo en la provincia de Vélez.

3. ESTUDIO TECNICO

3.1 TAMAÑO DEL PROYECTO

3.1.1 Descripción del tamaño del proyecto. El proyecto busca lograr atender la demanda total de los empleados de las fábricas de bocadillo de la provincia de Vélez la cual es de 887 empleados en 128 fábricas, pero según el estudio de mercado realizado la demanda del proyecto estaría representada por el 75% correspondiente a 96 empresas con 665 empleados, de los cuales se proyectará contar con el 21% de estos con 20 empresas atendidas con una nómina total de 140 trabajadores en el primer año.

Tabla 32. Proyección del servicio a cinco años

AÑO	EMPRESAS	EMPLEADOS MENSUALES	VALOR DEL SERVICIO MENSUAL	VALOR SERVICIO ANUAL
1	20	140	\$ 6.226.360,00	\$ 74.716.320,00
2	40	280	\$ 12.452.720,00	\$ 149.432.640,00
3	60	420	\$ 18.679.080,00	\$ 224.148.960,00
4	96	672	\$ 29.886.528,00	\$ 358.638.336,00
5	100	700	\$ 31.131.800,00	\$ 373.581.600,00
TOTALES	316	2212	\$ 98.376.488,00	\$ 1.180.517.856,00

3.1.2 Factores que determinan el tamaño de un proyecto.

Con relación en la demanda: Cuenta con una capacidad instalada para atender la totalidad de la población, para el inicio de su funcionamiento y de acuerdo con los resultados obtenidos en el estudio de mercados se proyecta con una población inicial del 21%, la cual hace relación a 20 empresas aunque es una pequeña parte del mercado le permite realizar su campaña de penetración al mercado.

Con relación a los equipos tecnológicos: para el funcionamiento de la empresa es indispensable contar con software que permitan ejecutar correctamente las liquidaciones de las nóminas, realizar la facturación a los clientes, realizar los pagos pertinentes, contar con una excelente base de datos, cuyo recurso es aportado por uno de los socios y cuenta con la oportunidad de las modificaciones y soportes requeridos durante la operación, generando una ventaja competitiva ya que esta representa la herramienta fundamental para la prestación del servicio.

Con relación a la capacidad administrativa: para el funcionamiento de la empresa no requiere de perfiles difíciles de hallar sino todo lo contrario con perfiles comunes que dan oportunidad de la consecución de la mano de obra en la región sin tener que cubrir con sobre costos de viáticos para realizar las funciones pertinentes.

Con relación con los insumos: cuenta con proveedores que le facilitan la prestación de servicio por el hecho de realizar las solicitudes por medio de internet y de igual manera recibe las aprobaciones, lo cual agiliza la prestación del servicio.

El proyecto y la localización: de acuerdo con las características de la operación para la prestación del servicio le permite contar con un área de trabajo que oscile entre los 20 y 250 mt² ubicado en el municipio de Vélez, teniendo en cuenta la cercanía con los clientes y el fácil acceso a los diferentes proveedores.

El tamaño y el financiamiento: de acuerdo con el comportamiento financiero el banco de la República prevé que para el 2011, las tasas de interés se mantendrán a la baja. Cabe anotar que el DTF (la tasa de mercado financiero),

se situó en el 3,40% E.A para el cierre del mes de Noviembre del 2010²⁵, cuyo parámetro es importante para atender las necesidades de capital del proyecto, ya sean para adquirir activos o para capital de trabajo.

El proyecto cuenta con un capital total que cubrirá el 45% del proyecto correspondiente al aporte de 4 socios correspondiente al 45% con sumas iguales de \$ 43.871.737, haciendo necesaria la financiación del 55% del capital para tal fin trabajará con Bancolombia.

3.1.3 Capacidad del proyecto. De acuerdo con la capacidad de prestación de servicio del proyecto:

Tabla 33. Capacidad del proyecto

CAPACIDAD DEL PROYECTO	EMPRESA	EMPLEADOS	INGRESOS ANUALES	%	UTILIDAD BRUTA ANUAL	%
CAPACIDAD DISEÑADA	128	887	\$ 10.581.093.960	100%	\$ 473.381.256,00	100%
CAPACIDAD INSTALADA	96	665	\$ 7.515.476.215	62%	\$ 375.773.810	65%
CAPACIDAD UTILIZADA	26	182	\$ 2.056.867.176	19%	\$ 97.131.216,00	21%

3.1.3.1 Capacidad total diseñada. Corresponde al máximo nivel posible de prestación de servicio por parte de la administradora de talento humano para el sector productor del bocadillo en la provincia de Vélez la cual está representada en el cubrimiento total de las 128 empresas con sus 887 empleados la cual en unos ingresos brutos al año de \$10.024.402.1 al año con unas utilidades brutas de \$ 473.381.256 al año.

²⁵ www.banrep.gov.co

Tabla 34. Capacidad diseñada

CAPACIDAD DEL PROYECTO	EMPRESAS	EMPLEADOS	INGRENSOS ANUALES	UTILIDAD BRUTA ANUAL
CAPACIDAD DISEÑADA	128	887	\$ 10.024.402.116	\$ 473.381.256

3.1.3.2 Capacidad instalada. Corresponde a la capacidad máxima disponible permanente de la administradora de talento humano la cual se encuentra constituida por las 96 empresas y los 665 empleados potenciales en la provincia de Vélez que generan ingresos anuales brutos de \$ 7.515.746.215= y unas utilidades brutas de \$ 375.773.810=

Tabla 35. Capacidad instalada

CAPACIDAD DEL PROYECTO	EMPRESAS	EMPLEADOS	INGRENSOS ANUALES	UTILIDAD BRUTA ANUAL
CAPACIDAD INSTALADA	96	665	\$ 7.515.476.215	\$ 375.773.810

3.1.3.3 Capacidad utilizada y proyectada. Corresponde a la capacidad instalada que se contempla atender al inicio del proyecto la cual consta de 26 empresas con 182 empleados, con unos ingresos anuales de \$2.056.867.176 y una utilidad bruta de \$97.131.216.

Tabla 36. Capacidad utilizada

CAPACIDAD DEL PROYECTO	EMPRESAS	EMPLEADOS	INGRENSOS ANUALES	UTILIDAD BRUTA ANUAL
CAPACIDAD UTILIZADA	26	182	\$ 2.056.867.176,00	\$ 97.131.216,00

Tabla 37. Proyección de capacidad utilizada a cinco años

AÑO	EMPRESAS	% DE PARTICIPACION DEL MERCADO	EMPLEADOS	% DE PARTICIPACION DEL MERCADO
1	26	20%	182	21%
2	34	27%	238	27%
3	44	34%	308	35%
1	78	61%	546	62%
5	124	97%	868	98%

3.2 LOCALIZACION

3.2.1 Macro localización. Provincia de Vélez. Situada al sur del departamento de Santander, su capital es el municipio de Vélez, fundada el 3 de julio de 1.539. En la economía destacan las artesanías de las conservas de frutas, **bocadillo**, el azúcar, las mieles de caña, los lienzos de algodón, alpargatas, cabuyas de fique y cerámicas de arcilla.

Se ubica en la provincia de Vélez teniendo en cuenta la oferta y demanda y adicionalmente cuenta con los servicios básicos para el debido funcionamiento del proyecto.

3.2.2 Micro localización. Se realiza por medio del método cualitativo por puntos. En donde el municipio más idóneo para el desarrollo del proyecto es Vélez, contando con las necesidades básicas para la presencia del proyecto y presentando como mayor característica el eje de desarrollo del mismo.

Tabla 38. Evolución micro localización del proyecto

EVALUACION DE LOS FACTORES DETERMINANTES LOCALIZACION EMPRESA ADMINISTRADORA DE TALENTO HUMANO PARA LAS EMPRESAS PRODUCTORAS DE BOCADILLO DE LA PROVINCIA DE VELEZ							
LUGARES							
		BARBOSA		VELEZ		GUA VATÁ	
ASPECTOS	% DE IMPORTANCIA	PESO	%	PESO	%	PESO	%
DISTANCIA	10%	5	5%	8	8%	4	4%
ACCESIBILIDAD	10%	7	7%	8	8%	6	6%
EJE DE DESARROLLO	30%	8	24%	10	30%	8	24%
ENERGÍA ELECTRICA	10%	10	10%	10	10%	10	10%
AGUA	10%	10	10%	10	10%	10	10%
INTERNET	15%	8	12%	8	12%	8	12%
ENTIDADES BANCARIAS	15%	10	15%	9	14%	7	11%
TOTALES	100%	58	83%	63	92%	53	77%

3.3 INGENIERIA DEL PROYECTO

3.3.1 Ficha técnica del servicio

Cuadro 7. Ficha técnica del servicio

FICHA TECNICA DEL SERVICIO	
Servicio	Administración de talento humano.
Característica	Se encarga de realizar todo lo concerniente con la nómina para las empresas que brinda sus servicios.
Descripción del servicio	Proceso de reclutamiento de hojas de vida, selección y contratación del personal de acuerdo a las necesidades de la empresa.
	Capacitación del personal y presentación a la empresa para la realización de sus labores.
	Pago y liquidaciones del personal contratado.
Costo del servicio	5% del valor de la nómina administrada.
Localización	Provincia de Vélez

3.3.2 Descripción técnica del proceso. Consiste en la administración del talento humano de las empresas productoras de bocadillo en la provincia de Vélez, dentro cual se encuentran

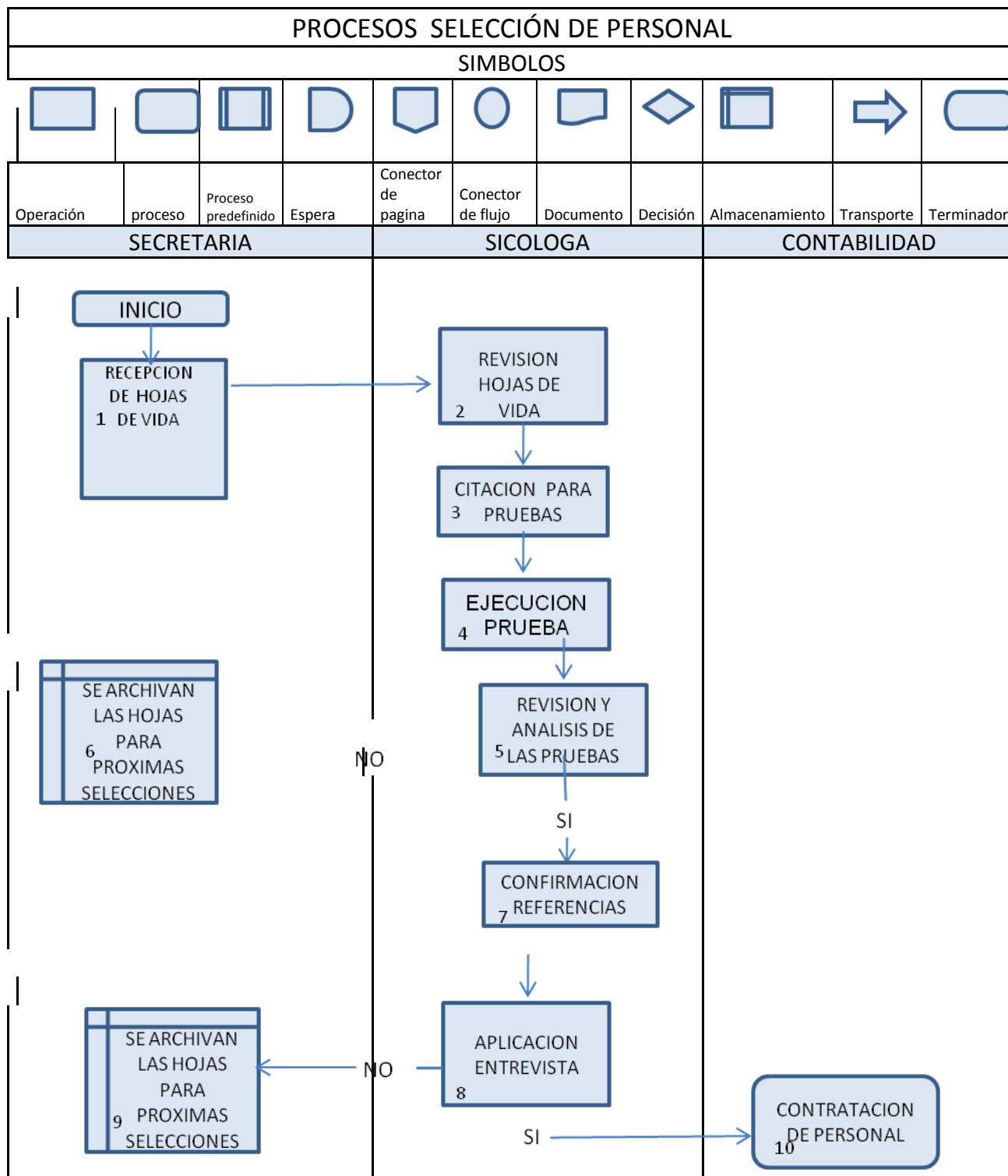
- Solicitud por parte de la empresa.
- Reclutamiento de hojas de vida.
- Selección de personal.
- Contratación.
- Capacitación de acuerdo a las funciones que desempeñara.
- Presentación a la empresa en donde desempeñara las funciones.
- Pago al personal por sus labores realizadas y liquidaciones.
- Cobro a la empresa por la mano de obra suministrada.

3.3.3 Diagrama de operación, procesos y procedimientos.

Cuadro 8. Proceso de selección de personal

PROCESOS SELECCIÓN DE PERSONAL		
Nº	DESCRIPCION	REPONSABLE
1.	Se realiza el recolección de hojas de vida	Secretaria
2.	Revisión de cada una de las hojas de vida	Sicóloga
3.	Citación para la realización de las pruebas de las hojas de vida que cumplen con el perfil pensado.	Sicóloga
4.	Ejecución de la prueba por parte de las personas citadas	Sicóloga
5.	Revisión y análisis de las pruebas aplicadas, sino cumplen pasan al paso 6 y si pasa continua en el 7	Sicóloga
6.	Si las pruebas no cumplen con el perfil buscado pasa la hoja de vida para ser archivada para una próxima solicitud	Secretaria
7.	Si las pruebas cumplen con el perfil buscado se pasa a realizar la revisión de las referencias consignadas en la hoja de vida	Sicóloga
8.	Se procede a la entrevista con las personas cuyas pruebas cumplan con el perfil requerido si el resultado es no se pasa al paso 9 si es si pasa al paso 10	Sicóloga
9.	Si el resultado de la entrevista es no se procede a archivar la hoja de vida para el análisis en una futura solicitud	Secretaria
10.	Si el resultado de la entrevista es positivo se pasa a contratación	Contabilidad

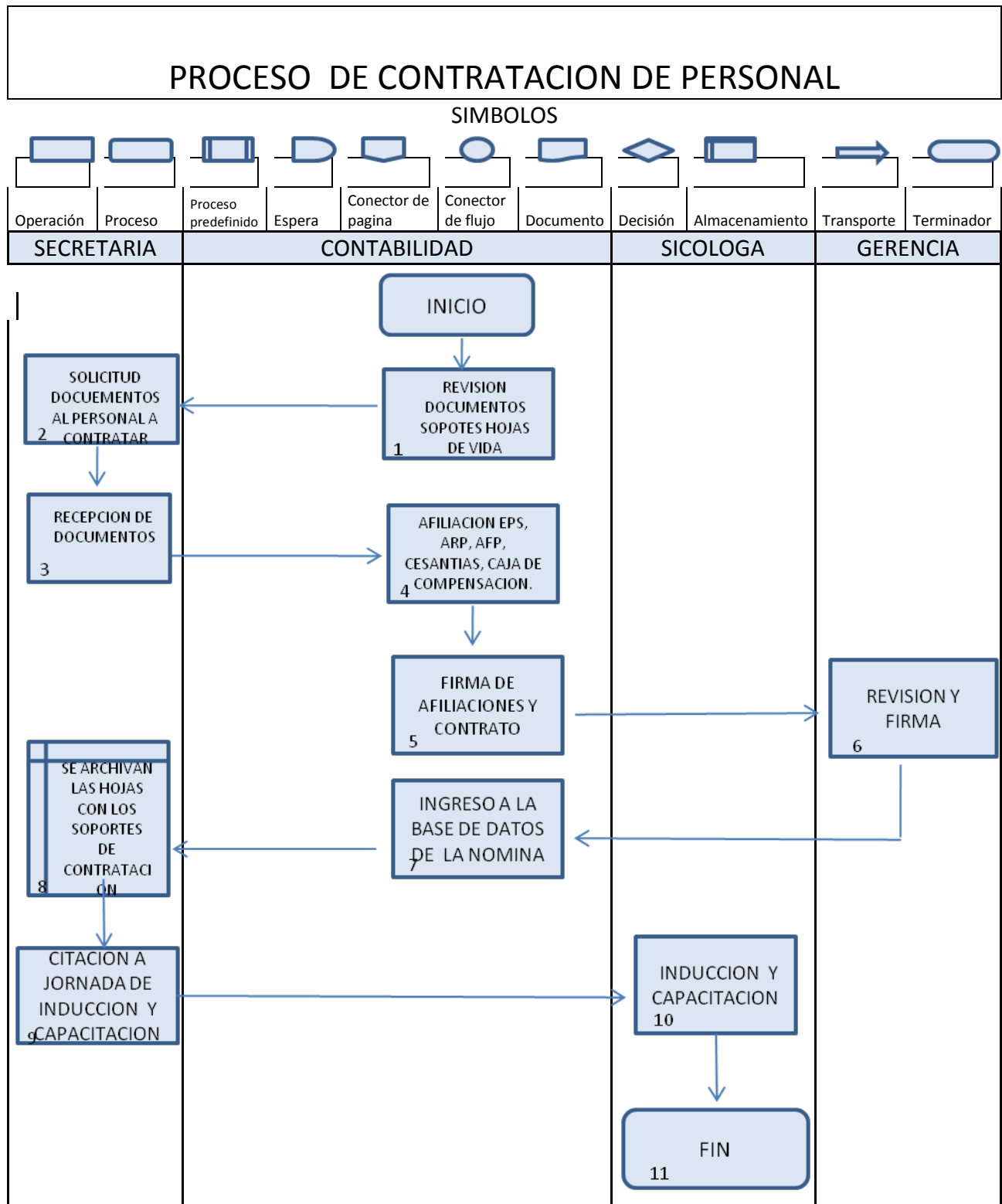
Figura 2. Flujo grama de selección del personal



Cuadro 9. Proceso de contratación de personal

PROCESOS CONTRATACION DE PERSONAL		
Nº	DESCRIPCION	REPONSABLE
1.	Se revisan los soportes de la hoja de vida para realizar la solicitud de los documentos necesarios para la contratación	Contabilidad
2.	Solicita al personal suministrar los documentos necesarios para la contratación	Secretaria
3.	Recepciona los documentos suministrados por el personal para la contratación	Secretaria
4.	Se procede a realizar las afiliaciones a los parafiscales	Contabilidad
5.	Se cita al trabajador para las firmas de las afiliaciones y del contrato	Contabilidad
6.	Revisión de los contratos y firma de los mismo	Gerente
7.	Ingreso del personal a la base de datos de empleados de la empresa	Contabilidad
8.	Archivo de hoja de vida del empleado	Secretaria
9.	Citación del empleado para la capacitación e inducción	Secretaria
10.	Capacitación e inducción al empleado	Sicóloga

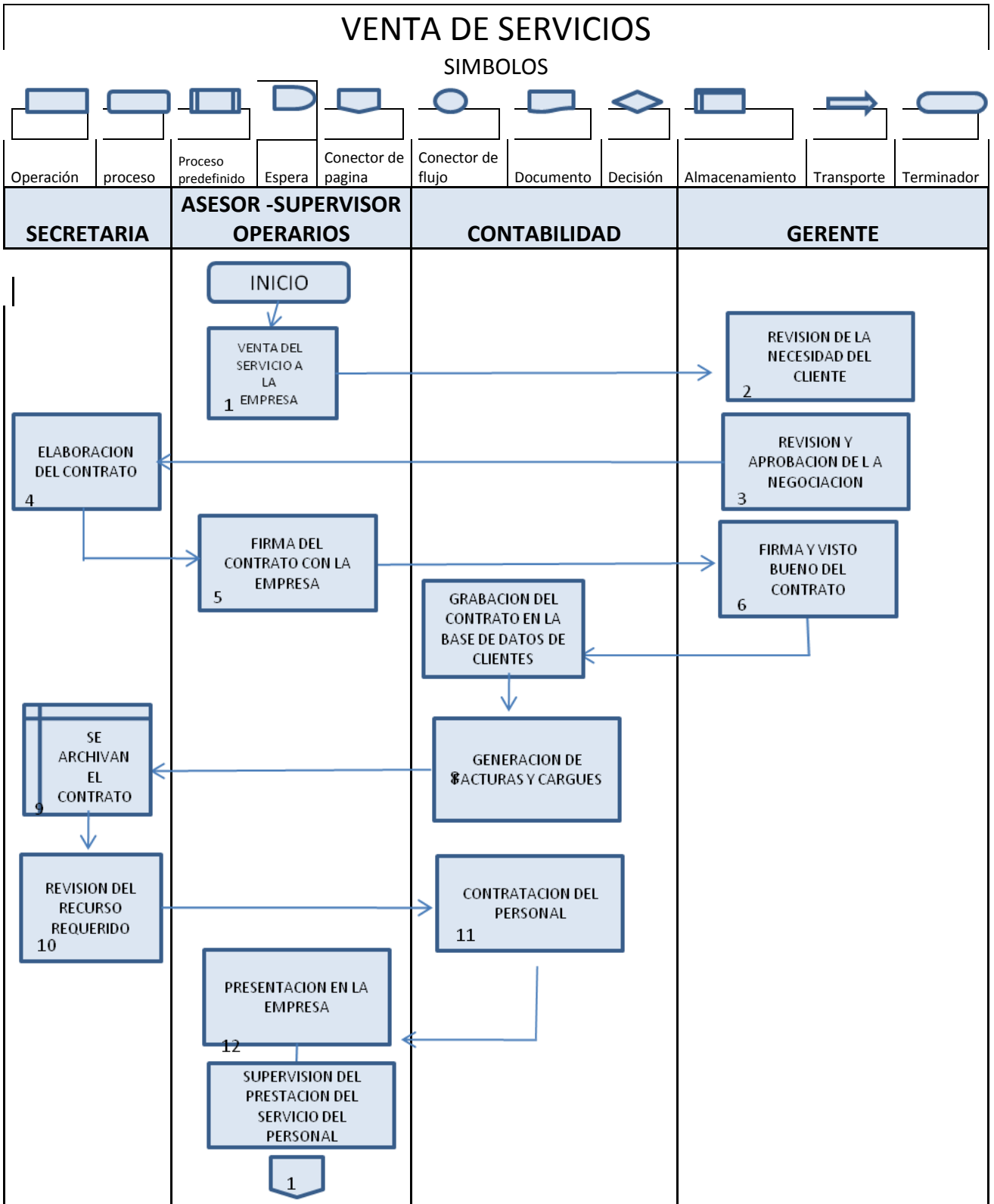
Figura 3. Flujo grama proceso de contratación



Cuadro 10. Proceso de ventas

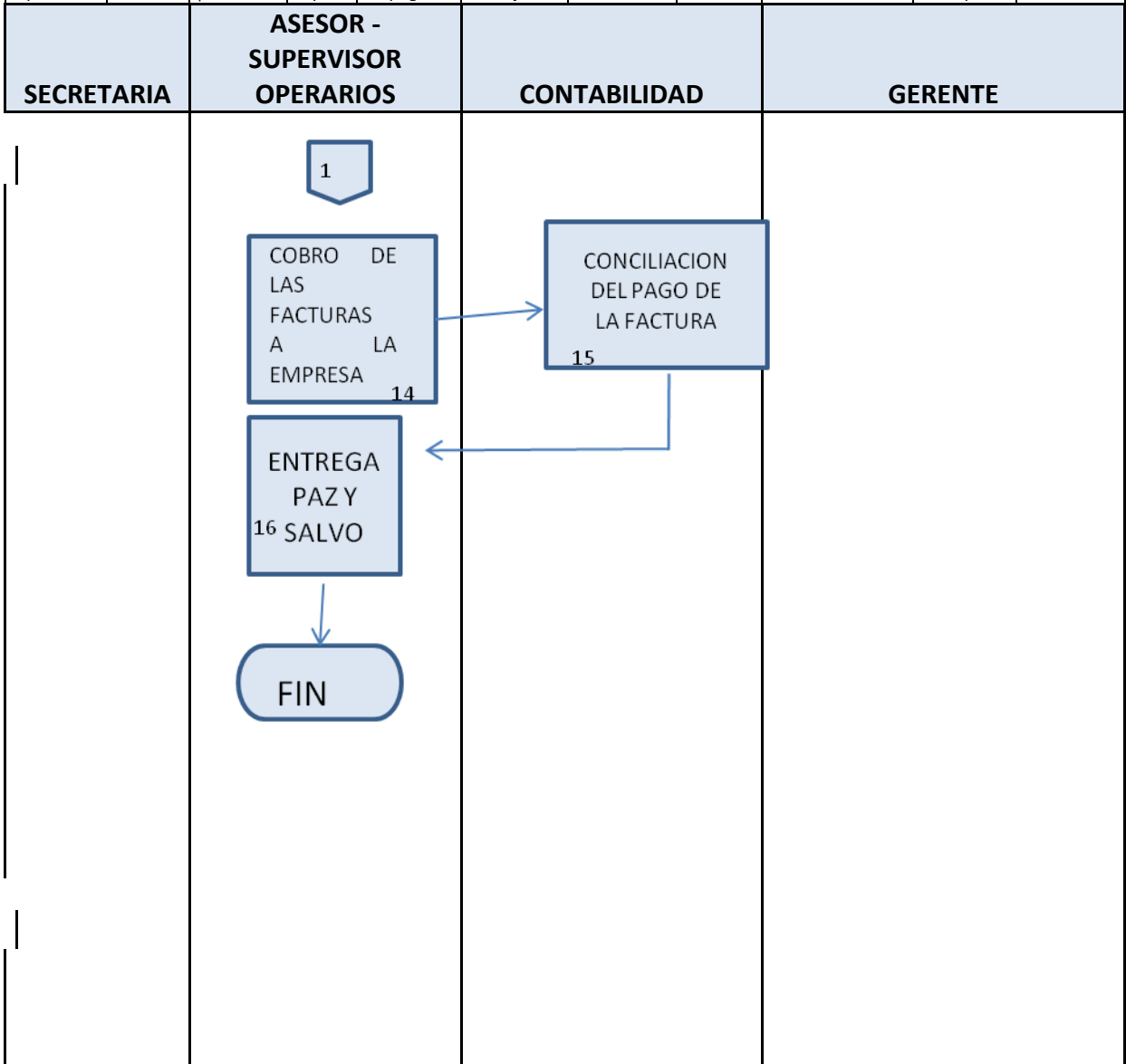
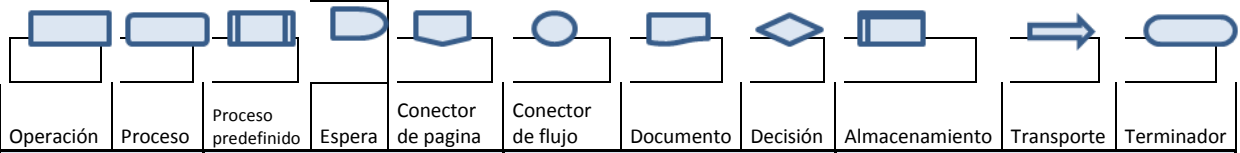
PROCESOS VENTA DE SERVICIO		
Nº	DESCRIPCION	REPOSABLE
1.	venta del servicio a la empresa	Asesor -supervisor operarios
2.	Revisión de la necesidad del cliente	Gerente
3.	Revisión y aprobación de la negociación	Gerente
4.	Elaboración del contrato	Secretaria
5.	Firma del contrato con la empresa	Asesor -supervisor operarios
6.	Firma y visto bueno del contrato	Gerente
7.	Grabación de la empresa como cliente en la base de datos y de las novedades del mismo.	Contabilidad
8.	Generación y cargue de facturas	Contabilidad
9.	Archivo del contrato	Secretaria
10.	Revisión del recurso disponible para el servicio	Secretaria
11.	Contratación del personal	Contabilidad
12.	Presentación del personal a la empresa	Asesor -supervisor operarios
13.	Supervisión del personal que presta el servicio para la empresa	Asesor -supervisor operarios
14.	Cobro de la factura	Asesor -supervisor operarios
15.	Conciliación de las facturas canceladas	Contabilidad
16.	Entrega paz y salvo	Asesor -supervisor operarios

Figura 4. Flujo grama de ventas de servicio



VENTA DE SERVICIOS

SIMBOLOS



3.3.4 Control de Calidad. Para el proyecto se ajusta la certificación ISO 9001: para empresas que deben asegurar la calidad en el diseño del producto, desarrollo, proceso de producción, instalaciones y servicios post-venta. La ISO 9001 es una norma internacional que se aplica a los sistemas de gestión de calidad (SGC) y que se centra en todos los elementos de administración de calidad con los que una empresa debe contar para tener un sistema efectivo que le permita administrar y mejorar la calidad de sus productos o servicios. Los clientes se inclinan por los proveedores que cuentan con esta acreditación porque de este modo se aseguran que la empresa seleccionada disponga de un buen sistema de gestión de calidad (SGC).

Los sistemas de calidad constituyen una herramienta para la mejora continua y una inversión a largo plazo. El punto inicial para su implementación es documentar los procesos y gestiones que se realizan y luego tomar las medidas necesarias para optimizarlos. La certificación de las normas ISO 9000 permite a la empresa una notable reducción de los costos, una mayor productividad y un mejor control de la gestión interna y externa. Todo ello incide favorablemente en el posicionamiento y la competitividad de los productos y servicios y en la aceptación y respeto por parte de sus clientes.

Pasos para la certificación ISO 9001:

1.- El primer paso es implementar la norma que posteriormente será certificada.

2.- Las empresas consultoras especializadas realizan ésta tarea en la misma empresa. Es muy importante corroborar su experiencia en el rubro, mediante referencias suministradas por otras compañías que hubieran requerido el servicio.

3.- El listado de consultoras se puede obtener en la Dirección de Promoción de la Calidad de la SAGPyA, en la Subsecretaría de Acción de Gobierno de la Presidencia de la Nación, en el RECACER, provincia de Córdoba y en el ISCAMEN, provincia de Mendoza..

4.- La implementación de la norma puede llevar de 6 a 12 meses de acuerdo a la cantidad de procesos y gestiones incluidas en la gestión de la firma que certificará las ISO 9000.

5.- La siguiente etapa es elegir la empresa certificadora de la norma, distinta de la que la implementó.

6.- La certificación es realizada por organizaciones acreditadas internacionalmente. El listado de las mismas puede solicitarse en los organismos e instituciones ya mencionados para las consultoras que implementan la norma.

7.- La misma empresa certificadora puede otorgar distintos certificados de acuerdo al mercado de destino de los productos o servicios a comercializar e instrumentar varios certificados para un mismo proceso.

8.- La certificadora realiza una pre-auditoría para evaluar los puntos de la norma que ya se cumplieron y los que aún no han alcanzado la meta propuesta. La empresa cuenta con 3 a 6 meses para corregir los errores o faltas detectadas.

9.- Una vez efectuada la rectificación, la certificadora emite el certificado de registro donde consta que el sistema de calidad de la empresa concuerda con los modelos definidos en las normas ISO.

10.- La certificación tiene una validez de 3 años y cada 6 meses la certificadora realiza una auditoría para asegurar que el sistema de calidad se desarrolló en forma adecuada.²⁶

3.3.5 Recursos

3.3.5.1 Recursos Humanos. Para el correcto funcionamiento la empresa administradora de talento humano debe contar:

- Mano de obra directa: Esta será contratada cada vez que sea requerida por las empresas con las que se trabajara la administración de sus nóminas, dentro de esta se encontraran: operarios de producción, personal de servicios generales, auxiliares y demás perfiles requeridos. Se proyecta llegar a manejar 182 cargos de M.O.D.

- Mano de obra indirecta: está conformada por 2 personas:
 - Secretaria.
 - Psicóloga.

Quiénes serán las encargadas de la parte administrativa de la empresa.

- Mano de obra de gestión: La empresa estará manejada por un Gerente que se encargara de realizar la gestión para el correcto funcionamiento de la empresa.

- Mano de obra comercial: Se contara con un Asesor -supervisor operarios comercial encardo de realizar las ventas del servicio en las diferentes fábricas de la provincia.

²⁶ www.normas9000.com

Cuadro 11. Personal

CARGO	ASIGNACION SALRIAL	PERFIL
GERENTE	1.5 SMMLV	Administrador de empresas con habilidad comercial, con experiencia en manejo de nóminas, excelente manejo de Microsoft, actitud de servicio.
ASESOR - SUPERVISOR OPERARIOS	1 SMMLV	Tecnólogo en administración, mercadeo o afines con excelente habilidad comercial, con experiencia mínimo de un año en ventas de servicios.
SICOLOGA	1 SMMLV	sicólogo graduado con experiencia mínimo de un año en procesos de selección de personal
SECRETARIA	1 SMMLV	Secretaria con actitud de servicio, buen manejo de Microsoft conocimientos en contabilidad y manejo de nomina

3.3.5.3 Recursos físicos. Los recursos físicos requeridos para el correcto funcionamiento de la empresa:

Cuadro 12. Recursos físicos.

CUENTA	CANTIDAD	CARACTERISTICAS
PROPIEDADES PLANTA Y EQUIPO		
EQUIPOS DE OFICINA		
MUEBLES Y ENSERES		
ESCRITORIOS	4	Escritorios de madera con cajones
SILLAS	20	5 sillas ejecutivas y 15 sillas visitantes
ARCHIVADOR	2	Archivador vertical de madera de 4 cajones
MESA DE JUNTAS	1	Mesa de madera de 6 puestos
EQUIPOS		

COMPUTADOR	4	Portátil DELL inspiron 15 Windows® 7 Home Premium Original de 64 bits en Español, Blanco Alpino, Intel® Core™2 Duo P8700 (2.53GHz/1066Mhz FSB/3MB cache), 1 año - Garantía estándar. McAfee SecurityCenter, 36 Meses en Español, 4GB de Memoria Doble Canal Compartido DDR2 a 800MHz, Disco Duro de 250GB SATA a (5400RPM), Quemador CD/DVD 8X (Capa Dual DVD+/-R Drive) , Acelerador de Medios Gráficos Intel X4500HD, Audio de alta Definición 2.0, Mini Tarjeta de Red Inalámbrica Intel WiFi Link 5100 802.11 Wireless-N, Cámara Integrada de 1.3M Pixeles, Batería Principal de Ión de Litio de 6 celdas 48WHR.
SERVIDOR	1	Servidor PowerEdge T110. Procesador Intel® Xeon® X3430 (8MB Caché, 2.40 GHz, Turbo, HT), Memoria de 2GB (2X1GB), 1333Mhz, Sin RAID - SATA Integrado, soporta de 1 a 3 Disco Duros conectados al controlador SATA Integrado, 250GB 7.2K RPM SATA 3.5" Cabled Hard Drive, Broadcom® 5722 de un solo puerto, Gigabit Ethernet, PCIe x1, DVD-ROM (Interno), Dell UPS, Tower, 500W, 120V, with 5-15P to C13, 3m input cord
IMPRESORA	1	HP LaserJet MFP rápida y de excelente rentabilidad. Imprima documentos en dos caras desde cualquier lugar, utilizando HP ePrint. ⁵ Agilice su flujo de trabajo, copia, escaneo y fax, conectando con seguridad a través de la red Ethernet.
TELEFONOS	4	Telefono Inalámbrico Ge 2.4ghz Identificador De Llamadas Lcd
CELULARES	3	Nokia 5220.
ROUTER INNALAMBRICO	1	Router Inalámbrico Airlink Ar675w · Wireles N 300mbps Wi-fi
UPS	1	1KBA
SOTFWARE	1	Programa de almacenamiento de base de datos que permite identificar los perfiles y registros de cada uno de los empleados que laboran o han laborado para la empresa, realiza la liquidación del personal, los pagos electrónicos del mismo, lleva la contabilización de los ingresos, costos, gastos, genera informes contables.
TOTALES	43	

3.3.6 Estudio de proveedores. Para la realización de las actividades de la empresa se tendrá como proveedores:

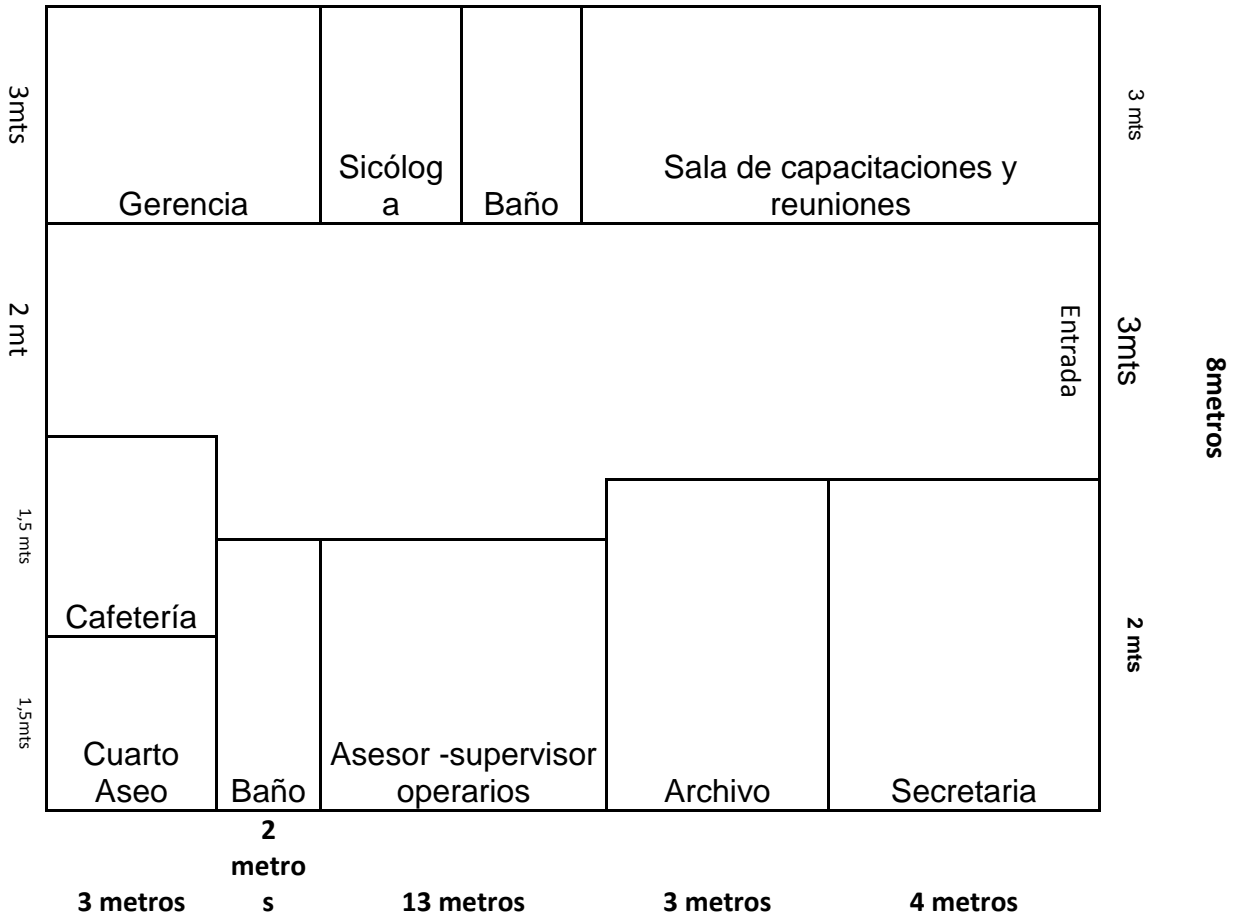
- Fondos de pensiones y cesantías: Porvenir, Protección, Horizonte, Colfondos, etc.
- Aseguradoras de riesgos profesionales (A.R.P): Liberty, SURA.

- Entidades prestadoras de servicios (E.P.S): Comeva, Salucoop.
- Entidades financieras con presencia local Davivienda, Banco popular, Bancolombia, BBVA.
- Caja de compensación familiar: Cajasan.

Las entidades que proveerán los diferentes servicios a la empresa cuentan con un excelente prestigio y reconocimiento en el mercado hecho que genera respaldo y calidad en la prestación del servicio.

3.3.7 Distribución de planta.

Figura 5. Distribución de planta física



25 metros
 Área planta física 200 mts²

El área para el funcionamiento de la empresa debe contar con un espacio adecuado para desarrollar las funciones que no genere espacios desperdiciados o innecesarios, pero que si permita tener la capacidad para los procesos de selección, capacitaciones y reuniones con el personal sin causar traumatismo en el desempeño de las actividades. Para tal fin requiere de un área de 200 mtrs².

3.4 CONCLUSIONES SOBRE LA VIABILIDAD TÉCNICA DEL PROYECTO

El tamaño del proyecto con el 21% del mercado objetivo obtenido del estudio de mercados que hace referencia a 26 empresas con 182 trabajadores, con una capacidad del proyecto para atender a toda la población de 128 empresas con 887 empleados, su capacidad instalada será de 96 empresas para 665 trabajadores y la capacidad utilizada de 26 empresas con 182 trabajadores, proyectando en el primer año obtener el 21% de participación en el mercado.

De acuerdo con la actividad que desarrolla el proyecto y a la localización de la demanda el proyecto se encontrará en la provincia de Vélez, de acuerdo con la información arrojada por el método cualitativo por puntos con un 92% su dirección se ubicara en el municipio de Vélez , en donde podrá contar con todo lo necesario para realizar sus funciones a cabalidad, además por ser esta la zona de mayor demanda la hace más importante ya que es indispensable el estar en contacto directo con las empresas que se manejará.

La ingeniería del proyecto presenta identificación del proceso de la prestación del servicio, el cual es direccionado por el control de calidad según la normatividad de ISO 9001, que le permiten ofrecer un servicio de calidad a sus clientes.

El recurso humano requerido para la ejecución del proyecto presenta un requerimiento de perfiles como gerente, Asesor comercial -supervisor operarios,

Sicología, Secretaria, el personal requerido para la prestación del servicio debe cumplir los perfiles y requerimientos del empresario.

En materia de maquinaria y equipos el proyecto solo requiere de un software que es el que realiza la mayor parte del trabajo, adicional solo sería equipos de oficina que no generan mucha inversión ya que no es necesarios equipos con alta capacidad.

Los recursos físicos requeridos para el proyecto son de fácil consecución no ameritan una gran inversión.

Los recursos tecnológicos requeridos para la prestación del servicio le permiten gran flexibilidad en el aumento de los clientes sin requerir aumento de inversiones.

En planta física requiere un área aproximada de 200 mtrs² para realizar sus actividades en donde es indispensable contar un área para reuniones y capacitaciones continuas que debe recibir el personal que se contrata. Siendo un requerimiento de fácil acceso y sin mayor costo, que no requiere de características especiales.

En general en materia técnica es un proyecto que genera viabilidad ya que sus requerimientos están al alcance y no generan condiciones especiales que puedan entorpecer la ejecución del proyecto ni necesidades de financiamiento para la consecución de los recursos, adicional por las características del servicio que presta cuenta con proveedores de respaldo que le permiten desarrollar sus funciones con mayor calidad y respaldo para sus clientes. Adicional a esto es un proyecto que puede crecer sin requerir nuevas inversiones ni modificaciones en sus instalaciones.

4. ESTUDIO ADMINISTRATIVO

4.1 FORMA DE CONSTITUCION

La administradora de talento humano se constituirá como una sociedad de acciones simplificada este nuevo tipo de sociedad, caracterizado por ser una estructura societaria de capital, por acciones, con autonomía y tipicidad definida, contiene normas de carácter dispositivo que permiten no sólo una amplia autonomía contractual en la redacción del contrato social, sino además la posibilidad de que los asociados definan las pautas bajo las cuales han de gobernarse sus relaciones jurídicas.

- Tipo societario autónomo
- Naturaleza comercial
- Es una sociedad de capitales
- Considerable autonomía contractual
- Los accionistas responden hasta el monto de sus aportes
- Estructura de gobierno flexible
- Estructura de capitalización flexible
- Simplificación de los trámites de constitución
- Prohibición de acceder al mercado público de valores

Soluciones SAS se constituirá mediante documento privado por sus signatarios (parágrafo 1 artículo 5º Ley 1258 de 2008). Las firmas de los constituyentes o sus apoderados deben ser auténticos. (Ver anexo C)

La sociedad estará constituida por 4 socios que realizarán sus aportes en efectivo cada uno con 50.000.000 (cincuenta millones de pesos), uno de ellos será el representante legal y será el gerente de la empresa.

Para la legalización en el Ministerio de Protección Social:

- Escritura Pública de Constitución.
- Certificado de Existencia y Representante Legal donde conste su único objeto social.
- Balances y copia de extractos que acrediten un capital social pagado igual o superior a 300 veces el SMMLV.
- Reglamento Interno de Trabajo.
- Formatos de contratos de trabajo y de contratos con las usuarias del servicio.
- Constituir una Póliza de Garantía a favor de los trabajadores en cuantía no inferior a 500 veces el SMMLV. Podrá hacerse efectiva en caso de iliquidez.

4.2 CULTURA EMPRESARIAL

4.2.1 Visión. Soluciones SAS en el 2016 será reconocida como la empresa líder en administración de la nómina para las empresas productoras de Bocado en la provincia de Vélez, contando con la cobertura del 80% empresas de la región, generando calidad de vida y progreso entre los habitantes de la región.

4.2.2 Misión. En Soluciones SAS trabajamos para lograr mejorar la calidad de vida de los trabajadores siendo socialmente responsables, generadores de oportunidades y desarrollo para la provincia de Vélez.

4.2.3 Objetivo Empresarial. Soluciones SAS penetrará en la industria del bocado de la provincia de Vélez como la solución sostenible para los empresarios y trabajadores de la región que les permite:

- Mejorar la calidad de vida de los trabajadores.
- Soluciones sostenibles a los empresarios en manejo contractual de su recurso humano.
- Ofrecer a las empresas personal calificado con un proceso de selección y capacitación previo al inicio de sus funciones, que le permitan eficientar las operaciones de sus empresas.

4.2.4 Políticas Empresariales. En SOLUCIONES S.A.S la responsabilidad social, la honestidad, el autocontrol y la calidad son las bases para generar soluciones sostenibles y calidad de vida reflejo de una organización que mejora continuamente.

4.2.4.1 Política del servicio. Para Soluciones S.A.S contar con servicio de calidad logrando la satisfacción total de los clientes es su mayor compromiso, a través de la evaluación de cada uno de los servicios prestados generando acciones de mejora que le permitan obtener un nivel de satisfacción superior al 95%.

4.2.4.2 Política contratación de personal. Soluciones S.A.S es una empresa socialmente responsable, ninguna persona puede laborar para la empresa sin su correspondiente contratación al día, sin haber realizado el proceso de reclutamiento y selección de personal hecho que permite identificar los perfiles de cada uno de los trabajadores para la prestación de un excelente servicio.

- Reclutamiento de personal: para el proceso de reclutamiento se contará con el apoyo de las emisoras locales para convocar a los aspirantes a presentar sus hojas de vida.
- Selección de personal: proceso a cargo de la sicóloga de la empresa quien aplicará las pruebas para la definición de perfiles que cumpla con los requerimientos del servicio.

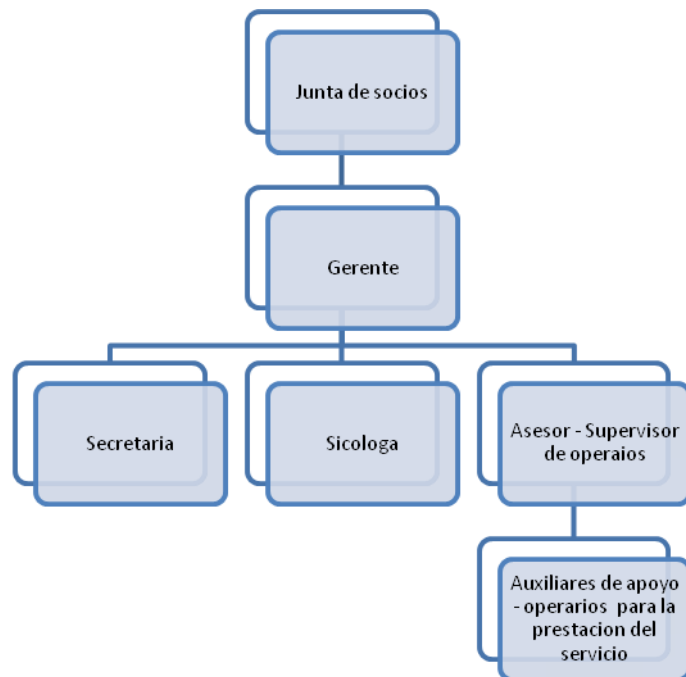
4.2.4.3 Política de ventas del servicio. Todo servicio contratado debe quedar registrado en la base de datos de la empresa cuyo proceso inicia con un requerimiento y termina con la entrega de la paz y salvo a la empresa.

4.2.4.4 Política de compra. Todos los insumos adquiridos para la empresa deben realizarse a proveedores que cumplan con los requerimientos de ley, en relación a los servicios contratados también deben cumplir con la política.

4.3 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

4.3.1 Organigrama. La estructura organizacional le permite a la empresa contar con el personal necesario y adecuado para su correcto funcionamiento, haciendo uso racional y óptimo de este que le permita el logro de sus objetivos y ser competitiva.

Figura 6. Organigrama



4.3.2 Descripción y perfil del cargo

Cuadro 13. Perfil gerente

SOLUCIONES S.A.S	
DESCRIPCION DE FUNCIONES	
Fecha:	2011
Nombre o cargo	Gerente
Nivel	Directivo
Objetivo del cargo	El gerente de Soluciones SAS será el encargado de vigilar y controlar el excelente funcionamiento de la empresa, al igual que la implementación de estrategias comerciales que permitan la continuidad en el mercado.
Supervisa a	Secretaria, Asesor -supervisor operarios, sicóloga, operarios
Función principal	Representar legalmente a la empresa y realizar las funciones administrativas (planear, organizar, dirigir y controlar) que permitan y garanticen el cumplimiento de los objetivos de la empresa, liderar el sistema de gestión de la calidad.
Perfil	Grado de formación: Profesional en Administración de empresas, Gestión empresarial o ingeniería industrial
Experiencia	Tres años de manejo de personal
Asignación salarial	1.5 S.M.M.L.V
Dependencia	Principal
Detalle funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Liderar el proceso de introducción de la empresa en la región • Planear, Organizar y dirigir las actividades de la empresa , velando por la aplicación de las políticas, normas y reglamentos de la compañía • Atender los aspectos legales de la empresa. • Manejar las finanzas de la empresa • Coordinar y supervisar los procesos productivos • Propende por la cultura de calidad total en cada uno de los procesos • Realizar gestión tecnológica • Administrar los bienes, muebles e inmuebles • Diseñar correctivos que permitan el mejoramientos continuo • Velar por la optimización de los recursos
Aprobado:	

Cuadro 14. Perfil Asesor -supervisor operarios – supervisor operarios

SOLUCIONES S.A.S	
DESCRIPCION DE FUNCIONES	
Fecha:	2011
Nombre o cargo	Asesor -supervisor operarios
Nivel	Comercial
Objetivo del cargo	El Asesor -supervisor operarios comercial tendrá el manejo de los clientes con la finalidad de abrir nuevos adicionalmente tendrá a su cargo la cartera, supervisión del personal en el sitio de trabajo.
Supervisa a	Operarios
Función principal	Promover las ventas de la empresa, supervisar las labores de la operación contratados en misión para la prestación de los servicios.
Perfil	Grado de formación: Tecnólogo en Administración o afines.
Experiencia	Tres años en ventas de servicios
Asignación salarial	1 S.M.M.L.V
Dependencia	Principal
Detalle de las funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la ampliación de nuevos clientes. • Mantener una eficiente comunicación entre los clientes y la empresa, al igual que entre los empleados y la empresa. • Administrar la cartera de acuerdo a la normatividad de la empresa. • Coordinar con los clientes los tiempos de servicio. • Programación del personal. • Difundir la cultura de calidad total en cada uno de los procesos • Realizar evaluaciones de desempeño de los trabajadores en misión • Generar las oportunidades de mejora en relación del desempeño del personal. <p>Realizar el mantenimiento continuo a cada de una de las empresas a las cuales se les presta los servicios.</p>
Aprobado:	

Cuadro 15. Perfil Psicólogo

SOLUCIONES S.A.S	
DESCRIPCION DE FUNCIONES	
Fecha:	2011
Nombre o cargo	Psicólogo
Nivel	Administrativo
Objetivo del cargo	El psicólogo estará encargado del proceso de selección del personal y de bienestar social de la empresa, con el ánimo de poder entregar a los clientes el perfil requerido por ellos que satisfaga sus necesidades.
Supervisa a	Ninguna.
Función principal	Realizar el proceso de reclutamiento y selección del personal.
Perfil	Grado de formación: Psicólogo.
Experiencia	1 año en procesos de selección.
Asignación salarial	1 S.M.M.L.V
Dependencia	Principal
Detalle de las funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión hojas de vida • Realización y análisis de pruebas al personal que ingresara a laborar con la empresa • Confirmación referencias del personal • coordinar las actividades de bienestar • visitas domiciliarias • Supervisión del proceso disciplinario que se lleve a cabo con el personal • Actualización de las hojas de vida • Construir semillero de reclutamiento de personal. • Apoyar en el sistema de calidad total.
Aprobado:	

Cuadro 16. Perfil secretaria

SOLUCIONES S.A.S	
DESCRIPCION DE FUNCIONES	
Fecha:	2011
Nombre o cargo	Secretaria
Nivel	Administrativo
Objetivo del cargo	La secretaria se encargara de facilitar el trabajo del gerente y en coordinación con este tendrá de las funciones contables y financieras, adicional se encargara de recepcionar la información que llega la empresa, realizara las inclusiones al sistema y realizara las liquidaciones y pagos correspondientes, tendrá el control de la cartera
Supervisa a	Ninguna.
Función principal	Realizar el proceso de reclutamiento y selección del personal.
Perfil	Grado de formación: Auxiliar contable.
Experiencia	1 año en procesos de selección.
Asignación salarial	1 S.M.M.L.V
Dependencia	Principal
Detalle de las funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Recepción y manejo de información. • Administración del archivo • Redactar y dirigir las comunicaciones de la empresa • Realizar los cargos contables • Realizar la facturación • Llevar los informes de cartera y actualizaciones de la misma. • Realizar las confirmaciones de las informaciones del personal. • Realizar las demás acciones que le entregue la gerencia.
Aprobado:	

Cuadro 17. Auxiliar logístico - Operario²⁷

SOLUCIONES S.A.S	
DESCRIPCION DE FUNCIONES	
Fecha:	2011
Nombre o cargo	Auxiliar apoyo logístico –Operario
Nivel	Operativo
Objetivo del cargo	Realizar el trabajo en misión para las empresas.
Supervisa a	Ninguna.
Función principal	Desempeñar la labor en misión para las empresas.
Perfil	Grado de formación: Bachiller
Experiencia	La requerida para la función.
Asignación salarial	1 S.M.M.L.V
Dependencia	Principal
Detalle de las funciones	Implementar el sistema de calidad total
	Desarrollar el trabajo en misión para el cual fue contratado
Aprobado:	

²⁷ Este perfil se encuentra sujeto a los requerimientos realizado por el cliente.

4.3.2 Asignación salarial. Teniendo presente la capacidad de pago de la empresa, el trabajo a desempeñar, el nivel de responsabilidad de la empresa la escala de asignación salarial está establecida así:

Tabla 39. Asignación salarial

CARGO	ASIGNACION SALRIAL	VALOR ACTUAL EN PESOS ²⁸	CARGA PRESTACIONAL	AUXILIO DE TRANSPORTE	TOTAL NOMINA	NIVEL	TIPO DE CONTRATO
GERENTE	1.5 SMMLV	\$ 772.500	\$ 488.668,05	\$ 61.500	\$ 1.322.668	DIRECTIVO	INDEFINIDO
ASESOR - SUPERVISOR OPERARIOS	1 SMMLV	\$ 515.000	\$ 325.778,70	\$ 61.500	\$ 902.279	COMERCIAL	FIJO A UN AÑO
SICOLOGA	1 SMMLV	\$ 515.000	\$ 325.778,70	\$ 61.500	\$ 902.279	ADMINISTRATIVO	FIJO A UN AÑO MEDIO TIEMPO
SECRETARIA	1 SMMLV	\$ 515.000	\$ 325.778,70	\$ 61.500	\$ 902.279	OPERACIONAL	FIJO A UN AÑO
TOTAL NOMINAS		\$ 2.317.500	\$ 1.466.004	\$ 246.000	\$ 4.029.504		

Tabla 40. Carga prestacional

CARGA PRESTACIONAL	% CARGA	GERENTE	ASESOR - SUPERVISOR OPERARIOS	SICOLOGO	SECRETARIA	TOTALES
SEGURIDAD SOCIAL	22,94%	\$ 177.211,50	\$ 118.141,00	\$ 118.141,00	\$ 118.120,40	\$ 531.613,90
PARAFISCALES	9,00%	\$ 69.525,00	\$ 46.350,00	\$ 46.350,00	\$ 46.350,00	\$ 208.575,00
PROVISION VACACIONES	9,00%	\$ 69.525,00	\$ 46.350,00	\$ 46.350,00	\$ 46.350,00	\$ 208.575,00
CESANTIAS	8,33%	\$ 64.349,25	\$ 42.899,50	\$ 42.899,50	\$ 42.899,50	\$ 193.047,75
INTERESES CESANTIAS	1%	\$ 7.725,00	\$ 5.150,00	\$ 5.150,00	\$ 5.150,00	\$ 23.175,00
PRIMA	8,30%	\$ 64.117,50	\$ 42.745,00	\$ 42.745,00	\$ 42.745,00	\$ 192.352,50
VACACIONES	4,17%	\$ 32.213,25	\$ 21.475,50	\$ 21.475,50	\$ 21.475,50	\$ 96.639,75
Aportes Administración Riesgos Profesionales	0,52%	\$ 4.017,00	\$ 2.678,00	\$ 2.678,00	\$ 2.688,30	\$ 12.061,30
TOTALES		\$ 488.683,50	\$ 325.789,00	\$ 325.789,00	\$ 325.778,70	\$ 1.466.040,20

²⁸ Salario de acuerdo al S.M.L.V 2010 para Colombia.

En cuanto al personal de apoyo logístico contratado para realizar trabajo en misión en las diferentes empresas su asignación estará ligada al tipo de contrato establecido con la empresa, a la labor a desempeñar y al tiempo requerido.

5. ESTUDIO FINANCIERO

5.1 INVERSION

Las inversiones del proyecto comprenden la adquisición de todos los activos necesarios para iniciar las operaciones de la empresa administradora de talento humano para la industria del bocadillo en la provincia de Vélez.

Esta se clasifica según su naturaleza:

- Inversión fija o tangible
- Inversión diferida o intangible
- Capital de trabajo o inversión corriente

5.1.1 Inversión fija. El proyecto de inversión requiere de los siguientes activos tangibles para el correcto funcionamiento de la empresa administradora de talento humano para la industria del bocadillo en la provincia de Vélez.

- Muebles y enseres de oficina
- Equipos de cómputo y comunicación

5.1.1.1 Terrenos. Hace referencia al sitio requerido para la ubicación de la empresa el cual puede ser adquirido como propietario o por medio de un canon de arriendo, para el caso de la empresa administradora de talento humano se realizara a través del canon de arriendo con un valor mensual de \$750.000= (IVA incluido).

5.1.1.2 Construcción y adecuaciones. Son todas las adecuaciones del lugar en donde se instalarán las oficinas, distribución de puestos de trabajo y de redes.

5.1.1.3 Muebles y enseres. Está conformado por los elementos necesarios para la operación del área administrativa y de ventas.

Tabla 41. Muebles y enseres

Descripción	Cantidad	Costo unitario	Total
Escritorios	4	\$ 689.655,17	\$ 2.758.620,69
Sillas	30	\$ 86.206,90	\$ 2.586.206,90
Archivador	3	\$ 229.885,06	\$ 689.655,17
Mesa de Juntas	1	\$ 258.620,69	\$ 258.620,69
Subtotal	38	\$ 1.264.367,82	\$ 6.293.103,45
	IVA 16%		\$ 1.006.896,55
	Total Muebles y enseres		\$ 7.300.000,00

Fuente: Ventanar. Bucaramanga.

5.1.1.4 Equipos de oficina. Están representados por los equipos de cómputo y comunicaciones requeridos para el funcionamiento del área administrativa.

Tabla 42. Equipos de oficina

Descripción	Cantidad	VALOR UNITARIO ²⁹	valor total
SOFTWARE	1	\$ 30.000.000,00	\$ 30.000.000
Computadores	4	\$ 2.013.592,00	\$ 8.054.368
Servidor	1	\$ 2.601.533,00	\$ 2.601.533
Impresoras	1	\$ 2.618.000,00	\$ 2.618.000
Ups	1	\$ 1.000.000,00	\$ 1.000.000
Teléfonos	4	\$ 49.990,00	\$ 199.960
Celulares(equipos gratis por el plan)	4	\$ 150.000,00	\$ 600.000
Router Inalámbrico	1	\$ 400.000,00	\$ 400.000
TOTAL			\$ 45.473.861

Fuente: HARDWARE ASESORIA SOFTWARE LTDA. Bucaramanga. COMCEL Barbosa.

²⁹ Valor con IVA incluido.

5.1.1.5 Total inversión fija. Según las características de la actividad económica del proyecto de inversión, en donde es un servicio lo que se ofrece requiere para su funcionamiento básicamente los elementos de oficina lo cual hace que la inversión fija de la misma sea de \$52.773.861.

Tabla 43. Total inversión fija

Descripción	Valor
Mueble y enseres	\$ 7.300.000,00
Equipo de oficina	\$ 45.473.861,00
Total inversión fija	\$ 52.773.861,00

5.1.2 Inversión diferida. Dentro de la inversión diferida para el proyecto se encuentran los gastos que implican para la puesta en marcha de la empresa:

- Los gastos legales: por constitución como lo son el registro mercantil, registros de libros, formularios, certificados. Los 300 S.M.L.V correspondientes al requerimiento que hace el ministerio de protección social para la constitución de la empresa.
- Seguros: Por la característica de la empresa incurre en el pago de póliza para garantizar los pagos a los empleados.
- Los gastos de montaje: adecuación del sistema eléctrico y de redes, la implementación de puestos de trabajo en el lugar de operaciones.
- Los gastos de publicidad de lanzamiento: Están constituidos por la campaña de comunicación para la penetración del mercado.

Tabla 44. Inversión diferida

TOTAL INVERSION DIFERIDA	
DESCRIPCION	VALOR
PLANEACION E INTEGRACION DEL PROYECTO	
Estudio de Factibilidad	\$ 687.300,00
Administración del proyecto	
*Tramites de licencia	\$ 154.500.000,00
*Registros de constitución	\$ 1.728.176,00
*Póliza 500 S.M.LV	\$ 3.600.000,00
Estudio técnico y jurídico	\$ 300.000,00
Gasto de montaje	
Adecuaciones y remodelaciones	\$ 1.569.000,00
Presupuesto de lanzamiento	
Material publicitario y promocional	\$ 3.150.000,00
TOTAL	\$ 165.534.476,00

Estos gastos serán amortizados en los cinco años siguientes al inicio de las actividades de la empresa.

5.1.3 Inversión en capital de trabajo. Corresponde al capital necesario para la operación normal de la empresa en el primer mes de operaciones, de acuerdo a las expectativas del flujo de efectivo de la empresa administradora de talento humano para la industria del bocadillo de la provincia de Vélez.

Para determinar el monto del capital de trabajo se procede a realizar los cálculos de los costos de producción, los gastos de administración y ventas y los gastos financieros.

5.1.3.1 Costos de producción. Representado por los desembolsos en efectivo o en especie que la empresa realizara para atender las necesidades u obligaciones del objeto social.

Tabla 45. Total servicio diferido

AÑO	EMPLEADOS SUBCONTRATADOS MENSUALES	EMPLEADOS SUBCONTRATADOS ANUALES
1	182	2184
2	238	2856
3	308	3696
4	546	6552
5	868	10416
TOTALES	2142	25704

La empresa administradora de talento humano está planeada para iniciar en el primer año con 182 empleados subcontratados para la industria del bocadillo de la provincia de Vélez.

- **Costo del servicio.** Según las características del servicio ofrecido el costo del servicio está ligado a la cantidad del personal contratado. De acuerdo a la capacidad del proyecto inicia con 26 empresas con la administración de 182 empleados.

Tabla 46. Costo del servicio

Descripción	Cantidad	Valor mensual	Valor anual
Costo de ventas y prestación de servicios	182	<u>\$ 163.311.330³⁰</u>	\$ 1.959.735.960

5.1.3.2 Costos generales. Así mismo existen otros costos que se generan y hacen parte de la operación para la prestación del servicio, como la póliza, la depreciación y cargos diferidos. En este rubro también se tiene en cuenta el costo del arriendo y los servicios públicos.

³⁰ El valor correspondiente al costo de la mano de obra mensual es de \$897.315 por empleado, según S.M.L.V 2010 para Colombia.

- **Póliza:** Siguiendo las reglamentaciones del servicio debe asumir una póliza que cubra 500 S.M.L.V cuyo costo anual es de 3.600.000³¹, cuyo valor mensual es correspondiente a \$300.000, el cual se carga el 75% al costo del servicio y un 25% a administración.
- **Depreciación:** Se realiza en sistema de línea recta con base al valor de inversión fija teniendo en cuenta que el servicio requiere de esta para que se pueda dar.
- **Diferidos:** la amortización de los diferidos corresponden a la prestación del servicio, cuyo total asciende a \$165.534.476=
- **Costo del arriendo:** Cuyo canon mensual corresponde a \$750.000.
- **Servicios públicos:** Se calculó de acuerdo al monto pagado por oficinas con la capacidad de equipos equivalentes a la requerida para la operación de la empresa.

Tabla 47. Costo general del servicio

Descripción	Costo/año	Costo aplicable al servicio
Arriendo	\$ 9.000.000,00	\$ 6.750.000,00
Servicios Públicos (Energía, Agua)	\$ 4.920.000,00	\$ 3.690.000,00
Seguros	\$ 3.600.000,00	\$ 2.700.000,00
Depreciación (100%)	\$ 4.554.772,00	\$ 3.416.079,00
Total		\$ 16.556.079,00

³¹ Valor póliza Seguros Bolívar 2010.

Tabla 48. Depreciación y amortización de activo fijo y diferido

Concepto	Valor (\$)	%	%A1	%A2	%A3	%A4	%A5	V.S
Software	\$ 30.000.000	20%	\$ 6.000.000	\$ 6.000.000	\$ 6.000.000	\$ 6.000.000	\$ 6.000.000	\$ -
Mueble y enseres	\$ 7.300.000	20%	\$ 1.460.000	\$ 1.460.000	\$ 1.460.000	\$ 1.460.000	\$ 1.460.000	\$ -
Equipos de oficina	\$ 15.473.861	20%	\$ 3.094.772	\$ 3.094.772	\$ 3.094.772	\$ 3.094.772	\$ 3.094.772	\$ -
Depreciación	\$ 52.773.861		\$ 10.554.772	\$ 10.554.772	\$ 10.554.772	\$ 10.554.772	\$ 10.554.772	\$ -
Inversión diferida								
Adecuación locativa	\$ 1.569.000	20%	\$ 313.800	\$ 313.800	\$ 313.800	\$ 313.800	\$ 313.800	\$ -
Intangibles	\$ 163.965.476	20%	\$ 32.793.095	\$ 32.793.095	\$ 32.793.095	\$ 32.793.095	\$ 32.793.095	\$ -
Amortización diferida	\$ 165.534.476		\$ 33.106.895	\$ 33.106.895	\$ 33.106.895	\$ 33.106.895	\$ 33.106.895	\$ -
VALOR DE SALVAMENTO (V.S)								\$ -

5.1.3.4 Total costo del servicio: El siguiente cuadro deja ver el consolidado del costo del servicio para el año uno (1) del proyecto:

Tabla 49. Costo del servicio primer año (pesos)

Descripción	Costo/año	Costo aplicable al servicio
Prestación del servicio		\$ 1.494.339.840,00
Arriendo	\$ 9.000.000,00	\$ 6.750.000,00
Servicios Público (Energía, Agua)	\$ 4.920.000,00	\$ 3.690.000,00
Seguros	\$ 3.600.000,00	\$ 2.700.000,00
Depreciación (100%)		\$ 7.916.079,00
	\$10.554.772,00	
Total		\$ 1.515.395.919,00

5.1.3.5 Gastos de administración y ventas. De acuerdo con el organigrama de la empresa (véase figura 4) y a las características del servicio prestado por concepto de nómina administrativa se encuentran Gerente, sicóloga y secretaria. Se presentan como otros gastos administrativos los rubros correspondientes al 50% del arriendo correspondiente a \$375.000=, costo fijo de internet por valor de \$50.000=, el servicio de telefonía móvil empresarial por valor de \$450.000=, asume el 25% del valor del seguro correspondiente a 900.000 anuales, para mantenimiento de equipos asumirá el 5% anual del valor de los mismos equivalente a \$ 402.728=.

Tabla 50. Gastos de administración mensuales

DESCRIPCION	VALOR
SALARIOS	\$ 1.802.500,00
AUXILIO DE TRANSPORTE	\$ 123.000,00
SEGURIDAD SOCIAL	\$ 413.472,90
PARAFISCALES	\$ 162.225,00
PROVISION VACACIONES	\$ 162.225,00
CESANTIAS	\$ 150.148,25
INTERESES CESANTIAS	\$ 18.025,00
PRIMA	\$ 149.607,50
VACACIONES	\$ 75.164,25
ARP	\$ 9.383,30
TOTALES	\$ 3.065.751,20

Tabla 51. Otros gastos de administración anuales en pesos

Presupuesto otros gasto de administración	
Otro gasto de administración	Valor anual
Arriendo	\$ 4.500.000,00
Servicios públicos	\$ 1.230.000,00
Internet	\$ 600.000,00
Celular, comunicaciones	\$ 5.400.000,00
Seguro (25%)	\$ 900.000,00
Papelería	\$ 1.440.000,00
Total	\$ 14.070.000,00

En gastos de ventas están contemplados el salario del Asesor -supervisor operarios comercial y el rubro de la telefonía celular, así como los gastos de publicidad y promoción.

Tabla 52. Gastos de venta

CESANTIAS	VALOR
SALARIOS	\$ 515.000,00
AUXILIO DE TRANSPORTE	\$ 61.500,00
SEGURIDAD SOCIAL	\$ 118.141,00
PARAFISCALES	\$ 46.350,00
PROVISION VACACIONES	\$ 46.350,00
CESANTIAS	\$ 42.899,50
INTERESES CESANTIAS	\$ 5.150,00
PRIMA	\$ 42.745,00
VACACIONES	\$ 21.475,50
ARP	\$ 2.678,00
TOTALES	\$ 902.289,00

Tabla 53. Otros gastos de ventas primer año en pesos

DESCRIPCION	VALOR ANUAL
SALARIO VENTAS	\$ 10.827.468,00
PUBLICIDAD	\$ 1.623.310,00
GASTOS DE REPRESENTACION	\$ 1.000.000,00
TOTAL	\$ 13.450.778,00

El consolidado del valor de los gastos de administración y ventas anuales corresponde a la suma de \$ 64.309.792,40

Tabla 54. Consolidado de gastos de administración y ventas primer año en pesos

Consolidados gasto de administración y ventas	
Descripción	Valor anual
Salarios o administración	\$ 36.789.014,40
Arriendo	\$ 4.500.000,00
Servicios públicos	\$ 1.230.000,00
Internet	\$ 600.000,00
Celular, comunicaciones	\$ 5.400.000,00
Seguro (25%)	\$ 900.000,00
Papelería	\$ 1.440.000,00
SALARIO VENTAS	\$ 10.827.468,00
PUBLICIDAD	\$ 1.623.310,00
GASTOS DE REPRESENTACION	\$ 1.000.000,00
TOTAL	\$ 64.309.792,40

5.1.3.5 Gastos financieros. Los gastos financieros obedecen al crédito destinado para financiar el 55% de la inversión inicial para el proyecto valor correspondiente a \$212.050.256=, generando un gasto financiero equivalente \$104.365.060=.

5.1.3.6 Inversión capital de trabajo o inversión corriente. La inversión adicional líquida que debe aportarse para que la empresa pueda iniciar sus funciones fue determinada según los siguientes criterios: el saldo mínimo que debe mantenerse en caja es equivalente a un mes de salario del personal administrativo y de ventas, el valor correspondiente a un mes de administración de nómina (este

obedece al requerimiento del ministerio de protección social para la constitución de la empresa de contar con 300 S.M.L.V³²), cabe aclarar que este valor debe ser demostrado al ministerio a través de los informes financieros de las cuentas de la empresa.

Tabla 55. Total inversión capital de trabajo o inversión corriente

Descripción	Valor
Caja o bancos (saldo mínimo)	\$ 5.359.149,33
Costo del servicio	\$ 163.311.330
Costos financieros	\$ 558.333,00
TOTAL	\$ 169.228.812,33

5.1.4 Total inversión. Se presenta el valor correspondiente a la inversión para la puesta en marcha del proyecto, teniendo en cuenta que del valor requerido en los activos corrientes se debe descontar el costo del servicio ya que es equivalente al valor de los activos diferidos, dinero correspondiente para la autorización otorgada por el ministerio de protección social para el funcionamiento de la empresa cuya suma queda en \$ 225.486.951,32.

Tabla 56. Total inversión

INVERSIONES	VALOR
ACTIVO FIJO	\$ 52.773.861,00
ACTIVO DIFERIDO	\$ 165.534.476,00
ACTIVO CORRIENTE	\$ 169.228.812,33
TOTAL	\$ 387.537.149,33

Teniendo en cuenta las características y requerimientos para la creación de la empresa administradora de talento humano esta requiere de una inversión inicial de \$387.537.149,33 en donde el mayor rubro se encuentra representado en el capital de trabajo ya que para que la empresa pueda contar con liquidez sin

³² Al 2010 el SMMLV se encuentra en \$515.000 cuyo valor mínimo para la autorización sería de \$154.500.000=

afectar su funcionamiento necesita mantener \$ 169.228.812,33 con el cual le permite el pago del servicio de un mes.

5.1.5 Fuentes de financiamiento. Este proyecto se diseña para tener financiamiento de creación de fuentes privada logrando el aporte por cuatro socios de sumas iguales de \$43.871.737; dinero que corresponde al 45% de valor total de la inversión.

Para poner en marcha el proyecto es necesario contar con el financiamiento de un tercero en este caso del banco BANCOLOMBIA, cuyo monto es equivalente al 55% de la inversión inicial del proyecto \$212.050.201,33=, el cual será amortizado mensualmente con una tasa fija a 60 meses.

La amortización plantea para capital e intereses fue calculado bajo los siguientes parámetros:

Tabla 57. Parámetros de amortización de la deuda

Monto a solicitar	\$212.050.201,33
Tipo de crédito	Ordinario
¿Por cuánto tiempo?	60 Meses
Amortización	Mensual
Periodos de gracia Mensual	4
¿Qué tipo de tasa?	Tasa fija
Tasa anual mes vencido (amv)	16,4 %

Tabla 58. Amortización del crédito

NUMERO DE CUOTA	CUOTA	ABONO A INTERES	ABONO A CAPITAL	SALDO
1	\$2,898,020	\$2,898,020	\$ 0	\$212,050,251
2	\$2,898,020	\$2,898,020	\$ 0	\$212,050,251
3	\$2,898,020	\$2,898,020	\$ 0	\$212,050,251
4	\$2,898,020	\$2,898,020	\$ 0	\$212,050,251
5	\$5,443,272	\$2,898,020	\$2,545,252	\$209,504,999
6	\$5,443,272	\$2,863,235	\$2,580,037	\$206,924,962
7	\$5,443,272	\$2,827,974	\$2,615,298	\$204,309,665
8	\$5,443,272	\$2,792,232	\$2,651,040	\$201,658,625
9	\$5,443,272	\$2,756,001	\$2,687,271	\$198,971,354
10	\$5,443,272	\$2,719,275	\$2,723,997	\$196,247,357
11	\$5,443,272	\$2,682,047	\$2,761,225	\$193,486,132
12	\$5,443,272	\$2,644,310	\$2,798,962	\$190,687,171
13	\$5,443,272	\$2,606,058	\$2,837,214	\$187,849,957
14	\$5,443,272	\$2,567,283	\$2,875,989	\$184,973,967
15	\$5,443,272	\$2,527,978	\$2,915,294	\$182,058,673
16	\$5,443,272	\$2,488,135	\$2,955,137	\$179,103,536
17	\$5,443,272	\$2,447,748	\$2,995,524	\$176,108,012
18	\$5,443,272	\$2,406,810	\$3,036,463	\$173,071,550
19	\$5,443,272	\$2,365,311	\$3,077,961	\$169,993,589
20	\$5,443,272	\$2,323,246	\$3,120,026	\$166,873,563
21	\$5,443,272	\$2,280,605	\$3,162,667	\$163,710,896
22	\$5,443,272	\$2,237,382	\$3,205,890	\$160,505,006
23	\$5,443,272	\$2,193,568	\$3,249,704	\$157,255,303
24	\$5,443,272	\$2,149,156	\$3,294,116	\$153,961,186

25	\$5,443,272	\$2,104,136	\$3,339,136	\$150,622,050
26	\$5,443,272	\$2,058,501	\$3,384,771	\$147,237,280
27	\$5,443,272	\$2,012,243	\$3,431,029	\$143,806,251
28	\$5,443,272	\$1,965,352	\$3,477,920	\$140,328,331
29	\$5,443,272	\$1,917,821	\$3,525,452	\$136,802,879
30	\$5,443,272	\$1,869,639	\$3,573,633	\$133,229,247
31	\$5,443,272	\$1,820,800	\$3,622,472	\$129,606,774
32	\$5,443,272	\$1,771,293	\$3,671,979	\$125,934,795
33	\$5,443,272	\$1,721,109	\$3,722,163	\$122,212,632
34	\$5,443,272	\$1,670,239	\$3,773,033	\$118,439,599
35	\$5,443,272	\$1,618,675	\$3,824,598	\$114,615,001
36	\$5,443,272	\$1,566,405	\$3,876,867	\$110,738,134
37	\$5,443,272	\$1,513,421	\$3,929,851	\$106,808,284
38	\$5,443,272	\$1,459,713	\$3,983,559	\$102,824,725
39	\$5,443,272	\$1,405,271	\$4,038,001	\$98,786,724
40	\$5,443,272	\$1,350,085	\$4,093,187	\$94,693,537
41	\$5,443,272	\$1,294,145	\$4,149,127	\$90,544,410
42	\$5,443,272	\$1,237,440	\$4,205,832	\$86,338,578
43	\$5,443,272	\$1,179,961	\$4,263,311	\$82,075,267
44	\$5,443,272	\$1,121,695	\$4,321,577	\$77,753,690
45	\$5,443,272	\$1,062,634	\$4,380,638	\$73,373,052
46	\$5,443,272	\$1,002,765	\$4,440,507	\$68,932,545
47	\$5,443,272	\$ 942,078	\$4,501,194	\$64,431,351
48	\$5,443,272	\$ 880,562	\$4,562,710	\$59,868,641
49	\$5,443,272	\$ 818,205	\$4,625,067	\$55,243,574
50	\$5,443,272	\$ 754,996	\$4,688,277	\$50,555,297
51	\$5,443,272	\$ 690,922	\$4,752,350	\$45,802,947
52	\$5,443,272	\$ 625,974	\$4,817,298	\$40,985,649

53	\$5,443,272	\$ 560,137	\$4,883,135	\$36,102,514
54	\$5,443,272	\$ 493,401	\$4,949,871	\$31,152,643
55	\$5,443,272	\$ 425,753	\$5,017,519	\$26,135,124
56	\$5,443,272	\$ 357,180	\$5,086,092	\$21,049,032
57	\$5,443,272	\$ 287,670	\$5,155,602	\$15,893,430
58	\$5,443,272	\$ 217,210	\$5,226,062	\$10,667,368
59	\$5,443,272	\$ 145,787	\$5,297,485	\$5,369,884
60	\$5,443,272	\$ 73,388	\$5,369,884	\$ 0

Fuente: Simulador de Crédito Bancolombia

5.2 COSTOS

5.2.1 Costos fijos. Se caracterizan por permanecer constantes dentro de un periodo determinado, sin importar el volumen de operación.

Se deduce el costo del servicio ya que este depende del nivel de producción para su respectivo cálculo.

Tabla 59. Costos y gastos fijos del proyecto año 1

Concepto	Costos y gastos fijos
Gasto de administración y ventas	
Sueldos y prestaciones	\$ 47.616.482,40
Otros gastos Administrativos	\$ 16.693.310,00
Gastos financieros	\$ 55.138.256,00
Total gastos administrativos y de ventas	\$ 119.448.048,40
Total costos y gastos fijos	\$ 119.448.048,40

5.2.2 Costos variables. Los costos variables de la empresa se caracterizan porque cambian o fluctúan en relación directa a un determinado volumen de producción.

Tabla 60. Costos y gastos variables del proyecto

Conceptos	Costos y gastos variables
Total costo y gastos variables del proyecto	
Costos del servicio	\$ 1.959.735.960,00
Gastos financieros	\$ 783.894,38
total costos y gastos variables	\$ 1.960.519.854,38

Tabla 61. Resumen de costos y gastos totales del proyecto

Resumen de costos y gastos totales			
Conceptos	Costos y gastos totales		Clasificación de costos y gastos
			%
Costos fijos	\$ -	\$ -	0%
Costos variables	\$ 1.959.735.960,00	\$ 1.959.735.960,00	94%
Gastos fijos	\$ 119.448.048,40	\$ 120.231.942,78	6%
Gastos variables	\$ 783.894,38	\$ -	0%
Total	\$ 2.079.967.902,78	\$ 2.079.967.902,78	100%

5.2.3 Precio de venta. Según la información suministrada por el estudio de mercado se evidencia que lo máximo que pagaría el sector productor de bocadillo de Vélez por el servicio de administración de la nómina sería el 5%.

En cuanto al sector de las empresas administradoras de talento humano se maneja una tarifa para el costo del servicio correspondiente al valor entre el 3% y el 10% del total de la nómina cancelada de acuerdo al tipo de actividad económica de la empresa a la que se le preste el servicio.

El precio por el servicio prestado será del 5% del valor total de la nómina cancelada a cada uno de los trabajadores.

5.3 PROYECCION FINANCIERA

5.3.1 Egresos proyectados. El horizonte de evaluación para el proyecto es de cinco (5) años, para tal fin es necesario realizar la proyección de los egresos necesarios para el funcionamiento de la empresa administradora de talento humano para la industria del bocadillo en la provincia de Vélez.

Los costos fueron proyectados tomando los años 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 tomando como base el 4% IPC esperada para este periodo.

Según el costo del servicio se tomó como base la demanda proyectada calculada en el estudio de mercado realizado.

Tabla 62. Egresos anuales proyectados

Presupuesto de egresos proyectados con producción variada					
	2011	2012	2013	2014	2015
Costo del servicio	\$ 1.959.735.960	\$ 2.562.731.640	\$ 3.316.476.240	\$ 5.879.207.880	\$ 9.346.433.040
Gastos de administración	\$ 52.623.374	\$ 54.728.309	\$ 56.917.442	\$ 59.194.140	\$ 61.561.905
Gastos de ventas	\$ 13.988.809	\$ 14.548.361	\$ 15.130.295	\$ 15.735.507	\$ 16.364.928
Gastos financieros	\$ 55.922.150	\$ 66.134.514	\$ 66.167.124	\$ 66.201.038	\$ 66.236.309
Total egresos	\$ 2.082.270.294	\$ 2.698.142.825	\$ 3.454.691.102	\$ 6.020.338.566	\$ 9.490.596.183
Suma total egresos en los cinco años				\$ 23.746.038.972,33	

5.3.2 Ingresos proyectados. La proyección de los ingresos proyectados por la administración de las nóminas de la industria del bocadillo en la provincia de Vélez, se realizó con la demanda proyectada calculada en el estudio de mercado.

Tabla 63. Ingresos anuales proyectados

AÑO	Valor unidad	Unidades Vendidas	Ingresos totales	Diferencia Ingresos – Egresos
2011	\$ 941.789	2184	\$ 2.056.867.176,00	\$ 97.131.216,00
2012	\$ 979.461	2856	\$ 2.797.339.359,36	\$ 234.607.719,36
2013	\$ 1.018.639	3696	\$ 3.764.889.678,95	\$ 448.413.438,95
2014	\$ 1.059.385	6552	\$ 6.941.087.517,19	\$ 1.061.879.637,19
2015	\$ 1.101.760	10416	\$ 11.475.931.361,76	\$ 2.129.498.321,76
TOTALES		25704	\$ 27.036.115.093,26	\$ 3.971.530.333,26

5.4 PUNTO DE EQUILIBRIO

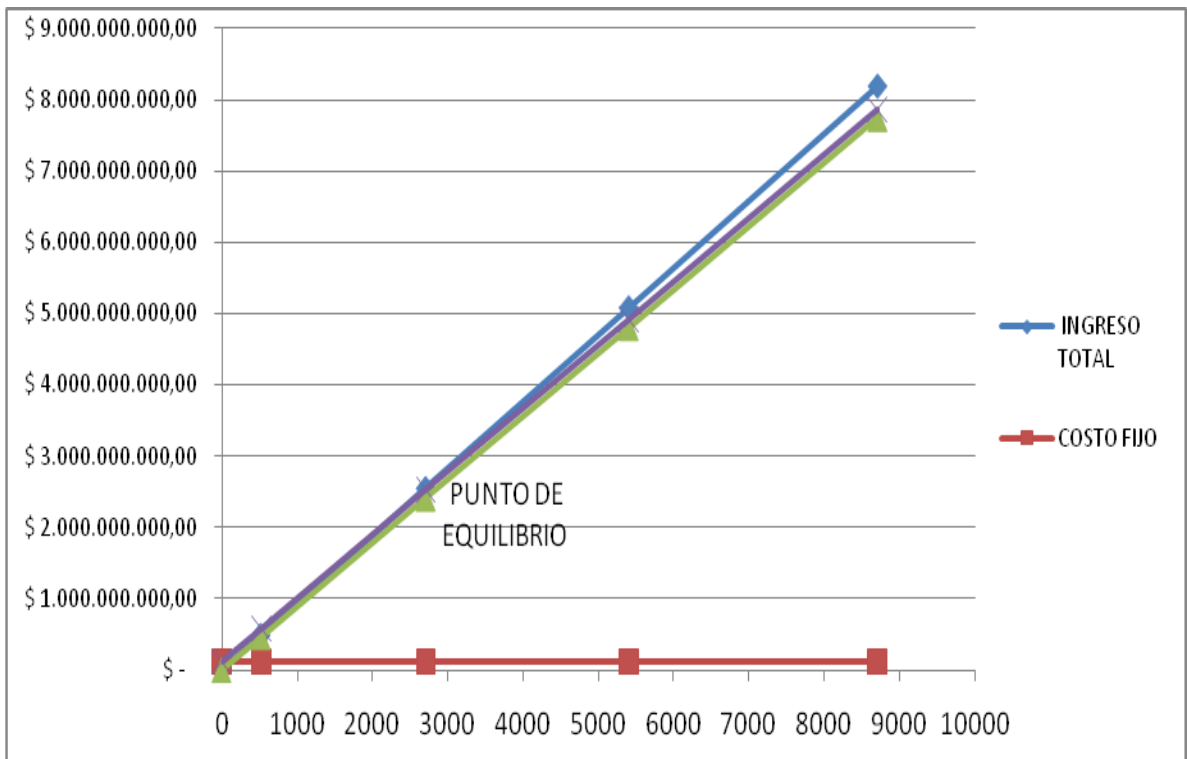
La siguiente es la clasificación de los costos para el volumen de servicios prestados en el primer año de funcionamiento de la empresa administradora de talento humano de la industria de bocadillo de la provincia de Vélez para el primer año proyectado con 1680 nóminas administradas.

Tabla 64. Punto de equilibrio para el primer año

PARAMETROS PARA CALCULAR EL PUNTO DE EQUILIBRIO 1º AÑO	
CONCEPTO	TOTAL
Ventas	\$ 2.056.867.176,00
Unidades	2184
Precio de venta	\$ 941.789,00
Costos y gastos fijos	\$ 119.448.048,40
Costos y gastos variables	\$ 1.960.519.854,38
Costo variable por unidad	\$ 897.673,93

P.E unidades	CF
	PVQ - COSTO VARIABLE UNITARIO
P.E unidades	119.448.048,40
	941.789- 897.673,93
P.E unidades	2.707,65

Gráfica 17. Punto de equilibrio



En relación al punto de equilibrio es necesario contar con la administración de 2.707,65 nominas para lograr que permitan realizar ventas por \$2.550.032,13

5.5 FLUJO DE CAJA PROYECTADO.

Tabla 65. Flujo de caja proyectado

FLUJO DE CAJA PROYECTADO					
SOLUCIONES S.A.S					
	2.011	2.012	2.013	2.014	2.015
FLUJO DE CAJA OPERACIONAL					
Ingresos de ventas del periodo	2.056.867.176,00	2.797.339.359,36	3.764.889.678,95	6.941.087.517,19	11.475.931.361,76
Ingresos por recaudos periodo anterior	0	0	0	0	0
Total de ingresos de ventas	2.056.867.176,00	2.797.339.359,36	3.764.889.678,95	6.941.087.517,19	11.475.931.361,76
Egresos operacionales					
Pago personal por tareas	1.959.735.960,00	2.562.731.640,00	3.316.476.240,00	5.879.207.880,00	9.346.433.040,00
Pagos gastos de administración	\$ 52.623.374,98	\$ 54.728.309,98	\$ 56.917.442,37	\$ 59.194.140,07	\$ 61.561.905,67
Pagos gastos de venta	\$ 13.988.809,12	\$ 14.548.361,48	\$ 15.130.295,94	\$ 15.735.507,78	\$ 16.364.928,09
Pago de impuestos (33%) ³³	0	32.053.301	77.420.547	147.976.435	350.420.280
Total egresos operacionales	2.026.348.144	2.664.061.613	3.465.944.526	6.102.113.963	9.774.780.154
Flujo de caja operacional	30.519.032	133.277.747	298.945.153	838.973.554	1.701.151.208
Inversiones a realizar	0	0	0	0	0
Compra activos fijos	-52.773.861	0	0	0	0
Inversión diferida	-165.534.476	0	0	0	0
Financiación y apalancamiento	0	0	0	0	0
Recursos propios	175.486.948	0	0	0	0
Crédito financiero	212.050.201	0	0	0	0
Atención de la deuda					
Abonos a capital	-33.775.174	-28.593.280	-22.096.213	-14.449.770	-5.450.623
Pago de intereses	-21.363.082	-36.725.985	-43.223.053	-50.869.494	-59.868.642
Flujo de caja después. Inversión y financiación	144.609.588	67.958.482	233.625.887	773.654.290	1.635.831.943
Pago utilidades a socios	0				
Otros ingresos (egresos) en efectivo	0				
Saldo en caja del periodo	144.609.588	67.958.482	233.625.887	773.654.290	1.635.831.943
Saldo anterior en caja	0	144.609.588	67.958.482	233.625.887	773.654.290
Saldo final acumulado	144.609.588	212.568.070	301.584.369	1.007.280.178	2.409.486.233

³³ Ley 129 de 2010. “Por la cual se establece la Base Gravable a las Empresas de Servicios Temporales”

5.6 ESTADO DE RESULTADOS PROYECTADO

Tabla 66. Estado de resultados proyectado

ESTADO DE RESULTADOS					
SOLUCIONES S.A					
	2011	2012	2013	2014	2015
TOTAL VENTA DE SERVICIOS	2.056.867.176	2.797.339.359	3.764.889.679	6.941.087.517	11.475.931.362
TOTAL COSTOS DE SERVICIO	\$ 1.959.735.960	\$ 2.562.731.640	\$ 3.316.476.240	\$ 5.879.207.880	\$ 9.346.433.040
UTILIDAD BRUTA	97.131.216	234.607.719	448.413.439	1.061.879.637	2.129.498.322
MARGEN DE UTILIDAD BRUTA	4,72%	8,39%	11,91%	15,30%	18,56%
GASTOS DE ADMINISTRACION	\$ 52.623.374,98	\$ 54.728.309,98	\$ 56.917.442,37	\$ 59.194.140,07	\$ 61.561.905,67
GASTOS DE VENTAS	\$ 13.988.809,12	\$ 14.548.361,48	\$ 15.130.295,94	\$ 15.735.507,78	\$ 16.364.928,09
TOTAL GASTOS OPERACIONALES	66.612.184	69.276.671	72.047.738	74.929.648	77.926.834
UTILIDAD OPERACIONAL	30.519.032	165.331.048	376.365.701	986.949.989	2.051.571.488
MARGEN DE UTILIDAD OPERACIONAL	1,48%	5,91%	10,00%	14,22%	17,88%
GASTOS FINANCIEROS					
INTERESES SOBRE CREDITOS	21.363.082	36.725.985	43.223.053	50.869.494	59.868.642
GASTOS FINANCIEROS	783.894	815.250	847.860	881.775	917.046
TOTAL GASTOS FINANCIEROS	22.146.976	37.541.235	44.070.913	51.751.269	60.785.688
UTILIDAD ANTES DE IMPUESTOS	8.372.056	127.789.813	332.294.787	935.198.721	1.990.785.800
MARGEN DE UTILIDAD ANTES DE IMPUESTOS	0,41%	4,57%	8,83%	13,47%	17,35%
IMPUESTOS DE RENTA	32.053.301	77.420.547	147.976.435	350.420.280	702.734.446
UTILIDAD NETA	-23.681.246	50.369.265	184.318.353	584.778.440	1.288.051.354
MARGEN DE UTILIDAD NETA	-1,15%	1,80%	4,90%	8,42%	11,22%
TASA DE IMPUESTOS RENTA	33%	33%	33%	33%	33%

5.7 BALANCE GENERAL

Tabla 67. Balance general

BALANCE GENERAL PROYECTADO					
SOLUCIONES S.A.S					
2011 – 2015					
	2011	2012	2013	2014	2015
Caja y bancos	144.609.588	212.568.070	301.584.369	1.007.280.178	2.409.486.233
TOTAL ACTIVO CORRIENTE	144.609.588	212.568.070	301.584.369	1.007.280.178	2.409.486.233
ACTIVO FIJO BRUTO	52.773.861	42.219.089	31.664.317	21.109.545	10.554.773
Depreciación acumulada	10.554.772	10.554.772	10.554.772	10.554.772	10.554.773
Activo fijo neto	42.219.089,00	31.664.317,00	21.109.545,00	10.554.773,00	0
ACTIVO DIFERIDO	165.534.476,00	132.427.581,00	99.320.686,00	66.213.791,00	33.106.895,00
Amortización diferida	33.106.895,00	33.106.895,00	33.106.895,00	33.106.895,00	33.106.895,00
Activo diferido neto	132.427.581,00	99.320.686,00	66.213.791,00	33.106.896,00	0
TOTAL ACTIVO	-30.037.081,77	81.583.066,85	214.261.032,86	963.618.508,73	2.409.486.233,21
Obligaciones financieras	55.922.150,38	66.134.514,16	66.167.124,17	66.201.038,57	66.236.309,56
Impuestos por pagar	32.053.301	77.420.547	147.976.435	350.420.280	702.734.446
TOTAL PASIVO CORRIENTE	87.975.452	143.555.062	214.143.559	416.621.319	768.970.756
TOTAL PASIVO	120.028.753	220.975.609	362.119.994	767.041.599	1.471.705.202
PATRIMONIO					
Capital socios	168.308.337	168.308.337	168.308.337	168.308.337	168.308.337
Reserva legal					
Otra reserva					
UTILIDAD DEL EJERCICIO	-23.681.245,76	50.369.265,35	184.318.352,61	584.778.440,50	1.288.051.354,26
PERDIDA O UTILIDAD ACUMULADA DEL EJERCICIO ANTERIOR	0	26.688.019,59	234.687.617,96	769.096.793,11	1.872.829.794,75
TOTAL PATRIMONIO	144627091,2	245365621,9	587314307,6	1522183571	3329189486
TOTAL PASIVO + PATRIMONIO	264.655.844,18	466.341.230,88	949.434.301,45	2.289.225.169,72	4.800.894.687,93

6. EVALUACION DEL PROYECTO

6.2 IMPACTO SOCIAL

La empresa administradora de talento humano llega a la provincia de Vélez, principalmente a la industria del bocadillo como una alternativa de equidad en la remuneración salarial de los empleados de este sector económico según los requerimientos de las leyes colombianas

Permitiendo a los empresarios salir de la evasión y elusión en las nóminas de sus empresas, evitando sanciones por parte del ministerio de protección social, demandas por parte de sus trabajadores y pago de indemnizaciones por accidentes laborales, que son muy comunes en este tipo de trabajos.

Generando mejoramiento de la calidad de vida de sus empleados que en la región está constituida por 887 trabajadores, que recibirán su salario según lo dictado por la ley y generan un mayor comercio en la provincia trayendo consigo progreso y crecimiento económico en la región.

Los empresarios tendrán la alternativa de tercerizar sus nóminas y tener más tiempo para la razón de ser de sus empresas la producción y comercialización del bocadillo.

Para los empresarios se presentará con un incremento en sus obligaciones hecho que para algunos de ellos es visto como un gasto innecesario.

Este proyecto presenta alternativas positivas para los empresarios, pero aún más para los empleados que impacta en el mejoramiento comercial de la provincia.

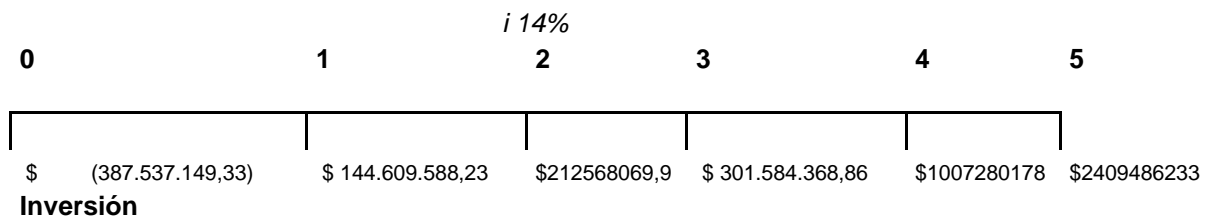
6.4 EVALUACION FINANCIERA

6.4.1 Valor presente neto (V.P.N). Se calcula en base al flujo de caja con un factor del 14%.

Tabla 68. Valor presente neto

FACTOR 14%			
PERIODO	FLUJO CAJA	FLUJO DE CAJA ACTUALIZADO	FLUJO DE CAJA ACUMULADO
0	\$ (387.537.149,33)	\$ (387.537.149,33)	\$ (387.537.149,33)
1	\$ 144.609.588,23	\$ 126.850.515,99	\$ (260.686.633,34)
2	\$ 212.568.069,85	\$ 163.564.227,34	\$ (97.122.405,99)
3	\$ 301.584.368,86	\$ 203.560.858,71	\$ 106.438.452,72
4	\$ 1.007.280.177,73	\$ 596.390.727,02	\$ 702.829.179,74
5	\$ 2.409.486.233,21	\$ 1.251.411.646,73	\$ 1.954.240.826,48
		\$ 1.954.240.826,48	

Gráfica 18. Valor presente neto



Depreciación a 5 años

La tasa de oportunidad se calculó con el máximo margen que se maneja por el concepto de administración de nóminas que es del 14%

$$\text{VPN} = \$ 1.954.240.826,48$$

El valor presente neto del proyecto cumple con el objetivo básico financiero que permite maximizar la inversión, en donde el monto inicial logra un rendimiento de

1.954.240.826,48 a una tasa superior al costo del capital por lo tanto le agrega valor haciendo que este pueda obtener aceptación.

6.4.2 Tasa interna de retorno TIR

TASA INTERNA DE RETORNO	
T.I.R=	Valor presente neto x (1 + T.I.R) ⁻⁵ -Inversion)
T.I.R=	36%
El rendimiento que arroja el proyecto durante su vida útil está por encima de la tasa de oportunidad del sector de empresas de servicios temporales estimada 10 -20%	

TIR = 36%

La tasa interna de retorno de la inversión del proyecto de frente al costo de oportunidad genera un mayor rendimiento, hecho que le permite presentarse como una muy buena alternativa de inversión.

6.4.3. Periodo de recuperación.

En el análisis del periodo de recuperación permite conocer que el proyecto logra en la recuperación total de la inversión en tres años con ciento setenta y dos días.

PERIODO DE RECUPERACION DE LA INVERSION		
P.R.I =	203.560.858,71	360
	97.122.405,99	X
X 171,8		
	3 AÑOS 172 DÍAS	

6.4.4. Análisis de las razones financieras. La planeación financiera sin duda es una de las claves para el éxito de la empresa y un buen análisis financiero detecta las debilidades y fortalezas del negocio.

- **La razón de liquidez:** Es decir que por cada peso que la empresa debe en el corto plazo, posee \$1,20 para respaldarlos, representados en su activo corriente.

Tabla 69. Razón corriente

PERIODO	ACTIVO CORRIENTE	PASIVO CORRIENTE	RAZON CORRIENTE
1	\$144.609.588,23	\$120.028.752,94	\$ 1,20

De igual manera sucede con la razón de capital de trabajo:

Tabla 70. Razón Capital de trabajo

PERIODO	ACTIVO CORRIENTE	PASIVO CORRIENTE	RAZON CAPITAL DE TRABAJO
1	\$ 144.609.588,23	\$ 120.028.752,94	\$ 24.580.835,29

En el corto plazo la empresa posee flujo de efectivo de \$24.580.835,29.

- **Razones de endeudamiento:** la totalidad de sus pasivos están contemplados en el corto plazo.

Cobertura total de interés: la empresa administradora de talento humano estará en capacidad de cubrir 1,42 veces sus gastos financieros. Situación que ofrece una oportunidad a la empresa de adquirir nuevos créditos.

- **Razón de leverage total:** por cada peso que la empresa tiene en el patrimonio \$0,83 se deben.

Tabla 71. Leverage total

PERIODO	PASIVOS	PATRIMONIO	LEVERAGE TOTAL
1	\$ 120.028.752,94	\$ 144.627.091,24	0,83

- **Razones de rentabilidad:**

Margen bruto: la utilidad de las ventas netas para el primer periodo de la empresa es de 4,72%, por lo cual de cada peso vendido la empresa recibe una utilidad de \$ 0,05 pesos.

Margen de operación: La utilidad operacional generada 1,48%, por lo cual la empresa recibe por cada peso vendido \$0,01.

Margen neto de ganancias: para el cierre del primer periodo el proyecto no arroja utilidad generando una perdida por cada peso vendido de \$0,01 pesos, los cuales se recuperan en el segundo periodo en donde al cierre logra por cada peso vendido una utilidad neta de \$0,02.

7. CONCLUSIONES

En el estudio de factibilidad realizado para la creación de una empresa administradora de talento humano para la industria del bocadillo en la provincia de Vélez dio a conocer en el estudio de mercados realizado que cuenta con una demanda de 128 empresas con una nómina de 887 trabajadores durante todo el año y una contratación extra de 350 trabajadores en temporada que está definida en los meses Octubre, Noviembre y Diciembre, el horario laboral de los empleados es de 8 horas y 30 minutos de lunes a sábados.

La oferta está constituida por una sola empresa que es una cooperativa de trabajo asociado que inició su presencia en el sector en enero del 2010 atiende a 8 empresas con una nómina de 48 empleados.

La provincia cuenta con una demanda insatisfecha del 94% de la cual 96 de las empresas dan vía para laborar con una empresa administradora de nómina y cancelar hasta el 5% por el servicio prestado, hecho que en materia de mercado le da aceptación para el proyecto.

En cuanto al estudio técnico se presenta como una gran empresa por la cantidad de personal contrata para su funcionamiento y por sus ingresos anuales como una mediana empresa, que requiere una mano de obra directa de 4 empleados representados en el Gerente, Sicólogo, Asesor -supervisor operarios – supervisor operarios y secretaria el cual se constituye de primera línea para el funcionamiento correcto de la empresa, en cuanto a la microlocalización del proyecto el municipio de Vélez es el que se presenta como el lugar ideal para su lugar de

funcionamiento, cabe resaltar que el recurso vital para el funcionamiento de la empresa lo constituye el software el cual hace posible que con un mínimo de personal se maneje una nómina de más de 800 empleados, características que hacen que el proyecto tenga un costo de inversión inicial de \$ 387.537.149,33 que le permiten laborar con la mismas instalaciones y sin sobre costo alguno desde 10 nóminas hasta más de 800 permitiéndole tener capacidad de crecimiento sin inversiones adicionales, resultados que en cuanto al estudio técnico le dan aceptación para su creación.

De acuerdo con la nueva modalidad de sociedad que se presenta en el país es muy viable que la empresa se cree bajo la figura de las S.A.S (sociedad acciones simplificada), sociedad que le permite flexibilidad en los aportes y utilidades de los socios; para que la empresa cumpla con los requerimiento de ley debe presentar ante el ministerio de protección social los libros contables que demuestren que tiene en sus cuentas el valor superior a los 300 SMMLV y cancelar una póliza por el total de los empleados a contratar. Estas condiciones le dan a la empresa los recursos para garantizar el pago de las nóminas de los empleados contratados para el servicio.

En materia de responsabilidad social este proyecto genera mejoramiento en la calidad de vida de los habitantes de la provincia de Vélez ya que una vez los empleados logren recibir el dinero que en realidad se ganan aumentan su consumo y dan mayor vida comercial a la provincia en general, dando creación a su vez a nuevos negocios y nuevos empleos.

Financieramente el proyecto presenta unas buenas cifras ya que logra la recuperación de la inversión en su tercer periodo de funcionamiento con una tasa interna de retorno del 36% y un valor presente neto con una tasa de rendimiento mayor al costo de capital, hecho que muestran que la inversión a realizar para creación de una empresa administradora de talento humano para el sector

productor del bocadillo en la provincia de Vélez es aceptable con unas buenas tasas de rendimiento.

Analizando cada uno de los criterios de evaluación del proyecto se determinan que la creación de una empresa de talento humano para la industria del bocadillo en la provincia de Vélez es factible.

8. RECOMENDACIONES

El proyecto de inversión genera rendimientos a partir del segundo periodo y una recuperación total de la inversión en el tercer periodo, hecho que para el cuarto y quinto periodo genera unas utilidades interesantes para los socios.

Es importante en el momento de la introducción en el mercado ser muy prudentes y trabajar en cautivar inicialmente los grandes bocadilleros de la región y con ellos tendría el respaldo y confiabilidad que necesita para lograr su extensión en el mercado.

En relación con su infraestructura cuenta con una flexibilidad muy interesante en materia de crecimiento de la empresa ya que el software diseñado para su operación le permite manejar 1000 clientes y a su vez mas de 5000 empleados sin generarle sobre costos, hecho que le permite abrir sus mercados en los sectores económicos que le den mayor posicionamiento en la región como lo son el sector panelero y cafetero, augurando un mercado importante para atender.

De acuerdo con las características de la empresa cuenta con una gran oportunidad en la ampliación de sus servicios de manera interna a largo plazo, con programas de financiación a sus mismos empleados, hecho que le generarían otros ingresos importantes.

Este proyecto exige estar a la vanguardia en materia contractual, de ahí nace la necesidad de estar siempre en continuo contacto con las novedades en relación a las leyes emitidas por el gobierno para su ejecución.

Desde sus inicios debe vender su imagen de transparencia, confiabilidad y legalidad ya que las figuras de CTA pueden llegar a opacar su imagen de cara a los empresarios.

BIBLIOGRAFIA

BLANCO RIVERA, Óscar Andrés. Las empresas de servicios temporales en Colombia. Tesis. Instituto de Investigaciones Jurídicas.

CAMACHO, Jaime, BECERRA, Luis y ARENAS, Piedad. Gestión tecnológica. Bucaramanga, Instituto de proyección regional y educación a distancia. 2010. 151 p.

Cámara de Comercio de Bogotá. ABC de las Sociedades por Acciones Simplificadas. Diciembre 2009.

ETT'S, ¿Buenas o malas? [Fecha de consulta 12 Junio del 2010]. Disponible en:<
<http://www.dooyoo.es/internet/trabajos-com/1025531/>>

Funcionamiento y actualidad del trabajo. [Fecha de consulta 15 febrero 2011]. Disponible en: < <http://apuntes.rincondelvago.com/ett.html>>

GARCIA SORDO, Juan. Marketing internacional. Segunda Edición. México D.F. 2007. 584 p.

GARRIDO BUJ, Santiago. Dirección estratégica. España, Mc Graw Hill. 2003. 325 p.

Grupo corporativo Eficacia. [Fecha de consulta 10 Mayo 2011]. Disponible en: <
<http://www.creatis-tech.com/eficacia/newweb/historia.html>>

JANY CASTRO, José Nicolás. Investigación integral de mercados. Mc Graw Hill Interamericana S.A. Cuarta edición, Bogotá D.C, Colombia. 2009.571 p.

LEÓN GARCÍA, Oscar. Administración Financiera. Prensa moderna impresores S.A. Tercera edición. 1.999.

MATARRANZ, Antonio. Marketing & Innovación. Disponible en: <
<http://innovationmarketing.wordpress.com/category/productos-complementarios/>>.
[17 Noviembre, 2010].

MIRANDA MIRANDA, Juan José. Gestión de proyectos.. Quinta edición. MM editores, 2005.

Normas contables P.U.C Plan único de cuentas. Editorial Unión Ltda. 2010.

Pontífice Universidad Católica de Chile (2001). Guía para la redacción de citas bibliográficas. [En línea]. Disponible en: <
<http://es.scribd.com/doc/1251635/Como-redactar-citas-BiblioGráficas>> [Enero, 2011].

RAMIREZ, David. Contabilidad administrativa. Octava Edición. Mc Graw Hill. China. 2008. 607 p.

RUIZ, José – LÓPEZ, Camela. La gestión por calidad total en la empresa moderna. Alfaomega grupo editores S.A. de C.V 2.004.

STEVENSON, William J. Estadística para administración y economía. Alfaomega. México D.F. 2006. 585 p.

SCHROEDER, Roger. Administración de operaciones. Segunda Edición. Mc Graw Hill. México D.F, 2005. 601 p.

SERNA GOMEZ, Humberto. Gerencia Estratégica. Décima Edición. 3R Editores, 2008.

ANEXOS

Anexo A. Censo demanda

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
INSTITUTO DE PROYECCIÓN REGIONAL Y EDUCACIÓN A DISTANCIA
GESTIÓN EMPRESARIAL

CENSO REALIZADO A EMPRESAS DEL SECTOR PRODUCTOR DE BOCADILLO EN LA PROVINCIA DE VELEZ.

OBJETIVO: realizar una investigación de mercados que permita recopilar información relacionada con el nivel de aceptación de una empresa administradora de talento humano para las empresas dedicadas a la fabricación Bocadoillos de la provincia de Vélez determinando su viabilidad comercial.

Empresa_____ actividad_____

Nombre_____ Cargo_____

1. Con cuanto personal cuenta en su empresa para realizar sus funciones?
_____.
2. Del personal que contrata mensualmente en su empresa cuanto es:
 - a. Por horas____ Cuantas Horas_____
 - b. Por días____ _ Cuantos días_____
 - c. Por semanas____ Cuantas Semanas_____
 - d. De tiempo completo _____
- 3.Cuál es el horario laboral de su empresa en horas?
_____.
4. Cuáles son los días laborales de su empresa?
_____.
5. En que meses del año aumenta su necesidad de personal? Y Cuantos más requiere?
_____.
6. La contratación de personal usted la realiza:

- a. Por cooperativa. Cuál? _____
 - b. Por bolsa de empleo. Cuál? _____
 - c. Directamente.
7. Todo su personal está contratado con parafiscales?
- a. Si
 - b. No. Cuantos? _____
8. Cuanto es la asignación salarial de sus empleados?
- a. El mínimo
 - b. El mínimo sin parafiscales
 - c. Otro. Cuánto? _____.
9. Cuanto es el costo de la nómina mensual de su empresa?
- _____.
10. Si tuviera la oportunidad de contratar su personal por medio de una empresa de servicios temporales ¿Usted lo haría?
- a. Si
 - b. No
11. Cuanto estaría dispuesto a pagar por la contratación de su personal?
- a. 5%
 - b. 10%
 - c. No pagaría
12. Considera que sería de apoyo para su empresa que alguien se encargara de manejar su nómina?
- a. Si
 - b. No, Porque? _____.

Gracias por su colaboración.

Anexo B. Censo oferta

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
INSTITUTO DE PROYECCIÓN REGIONAL Y EDUCACIÓN A DISTANCIA
GESTIÓN EMPRESARIAL**

ENTREVISTA REALIZADO A EMPRESAS DEL SECTOR PRODUCTOR DE BOCADILLO EN LA PROVINCIA DE VELEZ.

OBJETIVO: realizar una investigación de mercados que permita recopilar información relacionada con el nivel de oferta en materia de apoyo contractual para las empresas dedicadas a la fabricación de Bocadillos de la provincia de Vélez determinando el nivel de oportunidad de penetración en este mercado.

1. tipo de servicio ofrece su empresa?
2. Hace cuánto tiempo presta sus servicios en la región?
3. Qué cantidad de Empresas atiende actualmente en la provincia de Vélez?

Anexo C. Modelo de estatutos

Advertencia: El siguiente modelo de estatutos, elaborado por Francisco Reyes Villamizar, se suministra a título de ejemplo, con finalidad estrictamente didáctica. La utilización de este modelo requiere: (i) La verificación de no haberse presentado cambios legislativos o jurisprudenciales que puedan implicar una modificación en la estructura de la SAS y (ii) Que el usuario, luego de analizar detenidamente las características del emprendimiento que los accionistas se propongan acometer, redacte las cláusulas concernientes que mejor se adecuen al negocio. Cualquier sociedad por acciones simplificada puede constituirse con la presencia de un solo individuo (persona natural o jurídica), quien podrá, con posterioridad al acto de constitución, proceder a la transferencia de acciones a otros accionistas. Así mismo, podrá emitir acciones con posterioridad al acto constitutivo para permitir el ingreso de nuevas personas.

ACME SAS

ACTO CONSTITUTIVO

(_____), de nacionalidad (_____), identificado con (_____), domiciliado en la ciudad de (_____), declara -previamente al establecimiento y a la firma de los presentes estatutos-, haber decidido constituir una sociedad por acciones simplificada denominada (INCLUIR NOMBRE), para realizar cualquier actividad civil o comercial lícita, por término indefinido de duración, con un capital suscrito de (\$_____), dividido en (_____) acciones ordinarias de valor nominal de (\$_____) cada una, que han sido liberadas en su (totalidad o en el porcentaje correspondiente), previa entrega del monto correspondiente a la suscripción al representante legal designado y que cuenta con un único órgano de administración y representación, que será el representante legal designado

mediante este documento. Una vez formulada la declaración que antecede, el suscrito ha establecido, así mismo, los estatutos de la sociedad por acciones simplificada que por el presente acto se crea. ESTATUTOS Capítulo I Disposiciones generales Artículo 1º. Forma.- La compañía que por este documento se constituye es una sociedad por acciones simplificada, de naturaleza comercial, que se denominará (INCLUIR NOMBRE) SAS, regida por las cláusulas contenidas en estos estatutos, en la Ley 1258 de 2008 y en las demás disposiciones legales relevantes. En todos los actos y documentos que emanen de la sociedad, destinados a terceros, la denominación estará siempre seguida de las palabras: “sociedad por acciones simplificada” o de las iniciales “SAS”.

Artículo 2º. Objeto social.- La sociedad tendrá como objeto principal (DESCRIBIR ACTIVIDAD PRINCIPAL). Así mismo, podrá realizar cualquier otra actividad económica lícita tanto en Colombia como en el extranjero. La sociedad podrá llevar a cabo, en general, todas las operaciones, de cualquier naturaleza que ellas fueren, relacionadas con el objeto mencionado, así como cualesquiera actividades similares, conexas o complementarias o que permitan facilitar o desarrollar el comercio o la industria de la sociedad. Artículo 3º. Domicilio.- El domicilio principal de la sociedad será la ciudad de (_____) Bogotá D.C. y su dirección para notificaciones judiciales será la (_____). La sociedad podrá crear sucursales, agencias o dependencias en otros lugares del país o del exterior, por disposición de la asamblea general de accionistas. Artículo 4º. Término de duración.- El término de duración será indefinido. Capítulo II Reglas sobre capital y acciones Artículo 5º. Capital Autorizado.- El capital autorizado de la sociedad es de (INCLUIR VALOR), dividido en cien acciones de valor nominal de (INCLUIR VALOR) cada una. Artículo 6º. Capital Suscrito.- El capital suscrito inicial de la sociedad es de (INCLUIR VALOR), dividido en (INCLUIR NÚMERO) acciones ordinarias de valor nominal de (INCLUIR VALOR) cada una.

Anexo D. Modelo de contrato de trabajo termino fijo inferior a un año

Nombre del empleador....., domicilio del empleador....., nombre del trabajador....., dirección del trabajador....., lugar, fecha de nacimiento y nacionalidad, oficio que desempeñará el trabajador, salario, pagadero por, fecha de iniciación de labores, lugar donde se desempeñarán las labores, ciudad donde ha sido contratado el trabajador, término inicial del contrato, meses. Vence el día.....

Entre el empleador y el trabajador, de las condiciones ya dichas identificados como aparece al pie de sus correspondientes firmas se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, regido además por las siguientes cláusulas: Primera. El empleador contrata los servicios personales del trabajador y este se obliga: a) A poner al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes, y b) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. Segunda. El empleador pagará al trabajador por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también ya señaladas. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. Se aclara y se conviene que en los casos en los que el trabajador devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración ordinaria y el 17.5% restante esta designado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo de Trabajo. Tercera. Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en

los que legalmente debe concederse el descanso, se remunerará conforme a la Ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo el empleador o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al empleador o sus representantes. El empleador, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente, como queda dicho. Cuarta. El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas jornada ordinaria de la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 23 de la Ley 50 de 1990, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma, según el artículo 167 ibídem. Quinta. Las partes acuerdan un periodo de..... días, que no es superior a la quinta parte del término inicial de este contrato ni excede dos meses. En caso de prorrogas o nuevo contrato entre las partes se entenderá que no hay nuevo periodo de prueba. Durante este periodo tanto el empleador como el trabajador, podrán terminar el contrato en cualquier momento en forma unilateral, de conformidad con el artículo 78 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7º de la ley 50 de 1990. Si la duración del contrato fuere superior a treinta días e inferior a un año, se entenderá por renovado por un término inicial al pactado, si antes de la fecha del vencimiento ninguna de las partes avisare por escrito la terminación de no prorrogarlo, con una antelación no inferior a treinta días. Sexta. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo; y, además, por parte del empleado, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el espacio reservado para las

cláusulas adicionales en el presente contrato. Séptima. Las invenciones o descubrimientos realizados por el trabajador contratado para investigar pertenecen al empleador, de conformidad con el artículo 539 del Código de Comercio, así como el artículo 20 y concordantes de la ley 23 de 1982 sobre derechos de autor. En cualquier otro caso el invento pertenece al trabajador, salvo cuando éste no haya sido contratado para investigar y realice la invención mediante datos o medios conocidos o utilizados en razón de la labor desempeñada, evento en el cual el trabajador, tendrá derecho a una compensación que se fijará de acuerdo con el monto del salario, la importancia del invento o descubrimiento, el beneficio que reporte al empleador u otros factores similares. Octava. Las partes podrán convenir que el trabajo se preste en lugar distinto al inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración del trabajador, o impliquen perjuicios para él. Los gastos que se originen con el traslado serán cubiertos por el empleador de conformidad con el numeral 8º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. El trabajador se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del trabajador y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador, de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1º de la Ley 50 de 1990. Novena. Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en consonancia con el Código Sustantivo del Trabajo cuyo objeto, definido en su artículo 1º, es lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. Décima. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquiera otro contrato verbal o escrito celebrado por las partes con anterioridad. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto.

Para constancia se firma en dos o más ejemplares del mismo tenor y valor, ante

testigos en..... a los..... días del mes de..... de.....

EL EMPLEADOR
.....

EL TRABAJADOR
.....

C.C. No.....

C.C. No.....